

**PSYKOLOGISTEN PALAUTUMISEN MEKANISMIIEN JA TYÖPAIKALTA
SAADUN SOSIAALISEN TUEN YHTEYDET TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄ
SUORIUTUMISEEN**

**Iina Myllyvirta
Psykologian pro gradu -tutkielma
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Tampereen yliopisto
Syyskuu 2014**

MYLLYVIRTA, IINA: Psykologisten palautumisen mekanismien ja työpaikalta saadun sosiaalisen tuen yhteydet työntekijän työssä suoriutumiseen

Pro gradu -tutkielma, 44s.

Ohjaajat: Kaisa Kirves ja Ulla Kinnunen

Syyskuu 2014

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko sosiaalinen tuki työpaikalla (kollegoilta ja esimiehiltä) ja psykologiset palautumisen mekanismit vapaa-ajalla (työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset) yhteydessä työntekijän työssä suoriutumiseen. Lisäksi tutkittiin, muuntavatko palautumisen mekanismit sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Työntekijän työssä suoriutumista tutkittiin erikseen työtehtävissä suoriutumisena ja työyhteisötaitoina. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolkua sekä voimavarojen säilyttämisteoriaa.

Tutkimuksessa käytetty poikkileikkausaineisto kuuluu osaksi laajempaa ”Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen” - tutkimushanketta. Kyselytutkimuksen aineisto on kerätty keväällä 2013 eri alojen työntekijöiltä ($N = 1347$), jotka vastasivat kyselyyn joko sähköisesti tai paperisella lomakkeella. Tutkimuksen kokonaisvastausprosentiksi muodostui 37 %. Tähän tutkimukseen otettiin mukaan ne 1130 vastannutta, jotka olivat vastanneet kaikkiin tutkimuksen kohteena oleviin kysymyksiin. Aineistossa naisia oli 60,5 % ja vastaajien keski-ikä oli 46,9 vuotta.

Hierarkkisten regressioanalyysien tulokset osoittivat, että kollegoilta saatu sosiaalinen tuki sekä taidonhallintakokemukset olivat positiivisesti yhteydessä työntekijän työssä suoriutumiseen hypoteesien mukaisesti. Mitä enemmän työntekijä siis koki saavansa kollegoidensa sosiaalista tukea sekä taidonhallintakokemuksia, sitä paremmiksi hän arvioi sekä työtehtävissä suoriutumisensa että työyhteisötaitonsa. Työstä irrottautuminen taas oli hypoteesin vastaisesti negatiivisesti yhteydessä työyhteisötaitoihin, eli työstä irrottautuminen vapaa-ajalla heikensi työntekijän työyhteisötaitoja. Lisäksi taidonhallintakokemukset muunsivat kollegoilta saatavan sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen välistä yhteyttä hypoteesin mukaisesti niin, että kollegoilta saatavan tuen ollessa vähäistä runsaat taidonhallintakokemukset vapaa-ajalla suojasivat työtehtävissä suoriutumista heikkenemästä. Työstä irrottautuminen taas muunsi kollegoiden tuen ja työyhteisötaitojen yhteyttä hypoteesin vastaisesti niin, että heikko työstä irrottautuminen vapaa-ajalla suojasi työyhteisötaitoja heikkenemästä silloin, kun sosiaalista tukea kollegoilta saatiin vähäisesti.

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että erityisesti kollegoilta saatava sosiaalinen tuki sekä vapaa-ajalla saadut taidonhallintakokemukset toimivat merkityksellisinä voimavaroina työntekijän työssä suoriutumisen kannalta. Suoriutuakseen työssään hyvin työntekijät hyötyisivät siis työympäristöstä, jossa heitä kannustettaisiin tukemaan toisiaan sekä tiedostettaisiin vapaa-ajan merkitys antamalla esimerkiksi koulutusta tai lisäämällä tietoutta taidonhallintakokemusten merkityksestä. Lisäksi työntekijöiden olisi hyvä tunnistaa työstä irrottautumisen hyötyjä ja haittoja niin, etteivät he erkanisi liiaksi työyhteisöstään, mutta pääsisivät silti vapaa-ajalla irti heitä kuormittavista työajatuksista. Mitä vähemmän työn voimavaroja, kuten sosiaalista tukea kollegoilta, on saatavilla, sitä enemmän yksilöllisten voimavarojen, kuten taidonhallintakokemusten ja työstä irrottautumisen, tarkoituksenmukainen käyttö korostuu. Jatkossa palautumisen mekanismeja tulisikin tutkia laajemmin osana työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolkua.

Avainsanat: Työssä suoriutuminen, työstä irrottautuminen, taidonhallintakokemukset, sosiaalinen tuki, moderaatio, työn vaatimusten ja voimavarojen malli, voimavarojen säilyttämisteoria

ABSTRACT

Myllyvirta, I. (2014). Psychological recovery experiences, social support at work, and their relationships with employees' work performance. Master's thesis, Psychology, University of Tampere.

The aim of the present study was to examine whether social support at work (from colleagues and supervisors) and psychological recovery experiences during off-job time (psychological detachment and mastery experiences) are related to employees' performance at work. It was also examined whether recovery experiences moderate the relationship between social support and work performance. Employees' performance at work was divided into task performance and contextual performance. The motivational process of the Job Demands-Resources Model and Conservation of Resources Theory were used as a theoretical framework for the study.

The research material was part of a broader research project (Recovery from work stress: Integrating perspectives of work and environmental psychology). The data were collected in spring 2013 among 1,347 employees from different sectors and jobs. The respondents filled in questionnaires either online or on paper, and the final response rate was 37%. Because of missing answers, the effective sample size was 1,130. The average age of respondents was 46.9 years and 60.5% of them were women.

The results of hierarchical regression analyses revealed that social support from colleagues and mastery experiences were positively related to employees' work performance: the more social support from colleagues and mastery experiences during leisure time were reported, the better task performance and contextual behavior were indicated. However, psychological detachment from work during off-job time was negatively related to employees' contextual behavior, meaning that detaching from work impaired employees' contextual behavior. Furthermore, two moderation effects were detected. First, mastery experiences moderated the relationship between social support from colleagues and task performance. When social support from colleagues was low, mastery experiences during off-job time protected employees' task performance from decreasing. Second, psychological detachment moderated the relationship between social support from colleagues and contextual behavior: poor detaching during leisure time protected employees' contextual behavior from decreasing.

Altogether, especially social support from colleagues and mastery experiences during leisure time showed their importance as resources for employees' work performance. Work environment in which employees are encouraged to support each other and informed well about the significance of mastery experiences during off-job time would benefit employees' overall work performance. In addition, it would be important for employees to identify the advantages and disadvantages of psychological detachment of work in the way they would not fully diverge from their working community but still would be able to switch off their job-related negative thoughts during off-job time. The fewer resources (such as social support from colleagues) are available at work, the more weight the appropriate use of personal resources (such as mastery experiences or psychological detachment) gets in maintaining good work performance. The future studies should examine recovery experiences more widely as a part of the Job Demands-Resources Model's motivational process.

Keywords: Conservation of Resources Theory, Job Demands-Resources Model, mastery experiences, moderation, psychological detachment, social support, work performance

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	1
1.2. Sosiaalinen tuki ja palautumisen mekanismit työntekijän voimavaroina	2
1.2.1. Voimavarojen taustalla olevat teoriat.....	2
1.2.2. Sosiaalinen tuki työpaikalla	3
1.2.3. Palautumisen mekanismit: psykologinen työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset.....	4
1.3. Työssä suoriutuminen ja sitä edistävät voimavarat	6
1.3.1. Työssä suoriutumisen määrittely	6
1.3.2. Sosiaalisen tuen yhteydet työntekijän työssä suoriutumiseen	7
1.3.3. Palautumisen mekanismien yhteydet työntekijän työssä suoriutumiseen	9
1.4. Palautumisen mekanismit sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen yhteyden muuntajana ...	10
1.5. Tutkimusongelmat ja -hypoteesit	12
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	14
2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu	14
2.2. Menetelmät ja muuttujat	15
2.3. Aineiston analysointi	17
3. TULOKSET	18
3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot	18
3.2. Palautumisen mekanismien ja sosiaalisen tuen suorat yhteydet työssä suoriutumiseen sekä moderaattorivaikutukset	23
4. POHDINTA.....	29
4.1. Tutkimuksen päätulokset	29
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.....	33
4.3. Teoreettinen ja käytännön anti sekä jatkotutkimuskohteet	35
LÄHTEET	38

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Jatkuva kiire sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hälveneminen kuvaavat nykypäivän työelämää ja sen haasteita. Samalla kun työtuntien määrät lisääntyvät, käytetään myös työn ulkopuolista aikaa yhä enemmän työhön liittyvien tehtävien hoitamiseen, kuten työsähköposteihin ja puheluihin vastaamiseen. Näin ollen vapaa-ajan toimintoihin käytettävä aika jää vähemmälle, ja työn kuluttamien voimavarojen uudelleen lataaminen voi jäädä puutteelliseksi. Samanaikaisesti kuitenkin korostetaan – ja työntekijöiltä odotetaan – tehokasta ja laadukasta työssä suoriutumista. Vuoden 2012 Työolobarometrin mukaan työntekijöiden työsuorituksen systemaattinen arviointi onkin viime vuosina lisääntynyt niin, että 72 prosenttia palkansaajista kertoi työssä suoriutumistaan arvioitavan säännöllisesti (Lyly-Yrjänäinen, 2013).

Jotta työntekijän suoriutuminen työssä pystyttäisiin varmistamaan, olisi tärkeää löytää keinoja niiden voimavarojen ylläpitämiseen, joita työssä suoriutuminen ja jaksaminen vaativat. Koska työssä koettu stressi kuluttaa yksilön voimavaroja ja vaikuttaa siten sekä työntekijän hyvinvointiin että työssä suoriutumiseen, voidaan työstressistä palautumisen ja voimavaroja palauttavien mekanismien ajatella olevan oleellisia paitsi hyvinvointia myös työssä suoriutumista parantavia tekijöitä (Fritz & Sonnentag, 2005). Lisäksi itse työ voi tarjota työntekijälle voimavaroja työssä suoriutumiseen. Työkavereilta saadun tuen ja avun on nimittäin todettu edistävän töiden sujumista (Lyly-Yrjänäinen, 2013), ja näin ollen saatu tuki ja apu voivat auttaa työntekijää selviämään työhön liittyvistä haasteista. Koska nykypäivän työelämä vaatii työntekijältä hyvää ja tehokasta työssä suoriutumista, on tärkeää ymmärtää, mitä työntekijä tarvitsee onnistuakseen siinä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, ovatko psykologiset palautumisen mekanismit vapaa-ajalla ja sosiaalinen tuki työpaikalla yhteydessä työntekijän työssä suoriutumiseen. Lisäksi tarkastelun kohteena on se, voivatko palautumisen mekanismit muuntaa sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen yhteyttä niin, että sosiaalisen tuen ollessa vähäistä palautumisen mekanismien käyttö vapaa-ajalla auttaa työntekijää ylläpitämään työssä suoriutumisensa yhä hyvällä tasolla. Koska palautumisen mekanismeihin on helpompi yksilöllisesti vaikuttaa (ks. Hahn, Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2011), voi niiden muuntavan roolin tutkiminen antaa tärkeää tietoa työntekijöiden työssä suoriutumisen parantamiseksi.

1.2. Sosiaalinen tuki ja palautumisen mekanismit työntekijän voimavaroina

1.2.1. Voimavarojen taustalla olevat teoriat

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (engl. Job Demands-Resources Model, JD-R) avulla voidaan selittää erilaisten psykososiaalisten työn piirteiden yhteyksiä työntekijän hyvinvointiin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Mallin perusolettamuksen mukaan minkä tahansa työn piirteet ammatillisista erityispiirteistä huolimatta voidaan jaotella työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työhön liittyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, joiden vuoksi yksilön on jatkuvasti ponnisteltava sekä fyysisesti että psyykkisesti, ja jotka näin ollen ovat yhteydessä erilaisiin kielteisiin seurauksiin, kuten väsymykseen. Työn voimavaroilla taas tarkoitetaan niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, joiden avulla työntekijä pystyy saavuttamaan työlleen asetettuja tavoitteita, vähentämään työn vaatimuksia ja niiden aiheuttamia kielteisiä seurauksia sekä edistämään henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä.

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli pitää sisällään kaksi erillistä, hyvinvoinnin kehittymisen taustalla olevaa prosessia, jotka ovat energian ehtymisen polku ja motivaatiopolku (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Energian ehtymisen polussa jatkuvat työn vaatimukset, kuten esimerkiksi ylityöt, kuluttavat yksilön fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, ja ne voivat ennen pitkää johtaa energian ehtymiseen sekä sitä kautta työssä kuormittumiseen. Motivaatiopolussa työn voimavarojen, kuten palautteen saannin ja sosiaalisen tuen, ajatellaan olevan yhteydessä motivaatioon, kuten työn imuun ja työhön sitoutumiseen, ja siten johtavan esimerkiksi hyvään työssä suoriutumiseen. Tässä tutkimuksessa huomio keskitetään nimenomaan työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolkuun eli siihen, kuinka työn (ja vapaa-ajan) voimavarat voivat edistää työssä suoriutumista.

Hobfollin (1998) *voimavarojen säilyttämisteoria* (engl. Conservation of Resources Theory, COR-teoria) tukee motivaatiopolun ajatusta voimavarojen hyödyistä. Teorian avulla on selitetty voimavarojen merkitystä työstä palautumiselle ja sitä kautta yksilön hyvinvoinnille. Sen mukaan ihmisellä on pyrkimys säilyttää, suojella ja uudistaa voimavarojaan. Tällaisia voimavaroja voivat olla esimerkiksi ulkoiset taloudelliset edut, yksilön sisäinen energia tai mitkä tahansa yksilön itsensä arvostamat asiat. Stressiä ilmenee, kun yksilö menettää voimavarojaan, häntä uhkaa

voimavarojen menetys tai hän ei kykene saavuttamaan uusia voimavaroja. Näin ollen suojautuakseen stressiltä yksilön täytyy joko hankkia uusia voimavaroja tai turvata ja palauttaa uhattuna olevia tai menetettyjä voimavaroja. Työstressistä palautuminen arjessa tarkoittaa eritoten sisäisten voimavarojen, kuten energian ja positiivisen mielialan, palautumista kuormittumisen jälkeen. Myöhemmin Hobfoll (2002) laajensi teoriaansa oletuksella voimavarojen kasautumisesta. Voimavarojen saavuttaminen lisää onnistumisia ja auttaa hankkimaan lisää voimavaroja, jotka johtavat parempaan toiminnan laatuun stressaavissa tilanteissa.

1.2.2. Sosiaalinen tuki työpaikalla

Yleisesti ottaen sosiaalisella tuella voidaan tarkoittaa saatavilla olevaa välittämistä ja arvostamista, joita yksilö saa luottamiltaan ihmisiltä (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983). Vaikka sosiaalinen tuki kuulostaa terminä selvältä, ei kirjallisuudessa vielääkään ole täysin selkeää ja yhtenevää määritelmää siitä, mitä sosiaalisella tuella tarkoitetaan. Sosiaalinen tuki työpaikalla voi olla rakenteellista, jolloin työntekijä kuuluu osaksi sosiaalista verkostoa, tai toiminnallista, jolloin tuella tarkoitetaan sosiaalisessa verkostossa tapahtuvaa toisia tukevaa toimintaa (Cohen & Wills, 1985). Tällaista sosiaalisen tuen toimintaa on jaoteltu useisiin erilaisiin osa-alueisiin kuten esimerkiksi emotionaaliseen (engl. emotional), välineelliseen (engl. instrumental) ja tiedolliseen (engl. informational) tukeen (Wills & Shinar, 2000). Emotionaalisella tuella tarkoitetaan toisen empaattista kuuntelemista, hyväksyntää ja välittämistä sekä sallivan ilmapiirin luomista keskustelulle. Välineellinen tuki puolestaan on käytännön apua jokapäiväisiin ongelmiin, esimerkiksi työtoverin auttamista tietokoneen korjaamisessa, kun taas tiedollisella tuella tarkoitetaan ongelmien ratkaisemista auttavaa tiedon jakamista ja toisen neuvontaa.

Sosiaalista tukea työpaikalla on tyypillisesti tutkittu joko yleisenä sosiaalisena tukena tai jaoteltuna erikseen esimiehiltä ja kollegoilta saatavaan sosiaaliseen tukeen. Esimiesten ja kollegoiden sosiaalisen tuen eroja tutkivassa meta-analyysissä näiden kahden tuen muodon todettiin eroavan toisistaan (Ng & Sorensen, 2008). Tutkimuksessa painotettiin, ettei esimiesten ja kollegoiden sosiaalisen tuen seurauksien voida välttämättä olettaa olevan samoja, minkä vuoksi niiden tutkiminen erillään olisi suositeltavaa. Siksi tässä tutkimuksessa tukea tarkastellaankin erikseen sekä esimiehiltä että kollegoilta saatuna sosiaalisena tukena, jolla tarkoitetaan vuorovaikutuksessa tapahtuvaa konkreettista, sekä tiedollista että välineellistä, auttamista, tunneperäistä tukemista ja toisen arvostamista kuin myös myönteistä kontaktissa toimimista. Näin

ollen tässä käytettävä sosiaalinen tuki näyttäytyy kaikkien edellä esitettyjen osa-alueiden (emotionaalinen, välineellinen ja tiedollinen) yhdistelmänä.

1.2.3. Palautumisen mekanismit: psykologinen työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset

Palautumisella tarkoitetaan prosessia, jonka aikana yksilö pääsee eroon työn aiheuttamista stressitekijöistä ja pystyy palautumaan työkuormitusta edeltävään tilaan (Meijman & Mulder, 1998). Niinpä palautumista voidaan ajatella ikään kuin stressireaktion vastakkaisena toimintona, johon oleellisesti kuuluu stressitekijöiden väheneminen. Meijmanin ja Mulderin (1998) *ponnistelujen ja palautumisen mallin* (engl. The Effort-Recovery Model) mukaan palautuminen mahdollistuu silloin, kun työn stressitekijät eivät ole enää läsnä. Yksilön ponnistellessa työn vaatimusten parissa hän kuormittuu ja hänellä ilmenee stressireaktioita. Kun työn vaatimukset poistuvat ja yksilön ei tarvitse enää ponnistella, katoavat myös stressireaktiot ja palautuminen on mahdollista. Malli korostaa siis erityisesti sitä, että työstä palautuminen vaatii aikaa, jolloin työhön liittyviä vaatimuksia ja kuormitusta ei enää tarvitse kohdata. Aiemmin kuvattu voimavarojen säilyttämisteoria (Hobfoll, 1998) kuvaa palautumista jossain määrin aktiivisempänä tapahtumana. Sen mukaan palautuminen vaatii vapaa-ajanviettotapoja, joiden avulla voimavarat uusiutuvat. Teoriat selittävätkin palautumisen prosessia toisiaan täydentäen (Sonnentag & Fritz, 2007). Kyseisten teorioiden mukaan yksilön tulisi palautuakseen viettää vapaa-aikaa sellaisten aktiviteettien parissa, joilla työkuormitus saadaan nollattua, sekä pyrkiä säilyttämään tai saamaan uusia voimavaroja, joiden avulla työkuormituksesta palautumista voi tapahtua.

Sonnentagin ja Frizin (2007) mukaan keskiössä eivät kuitenkaan ole vapaa-ajanviettotavat sinänsä, vaan niihin kytkeytyvät psykologiset mekanismit, jotka auttavat palautumaan. Nämä palautumisen mekanismit voivat paitsi lisätä yksilön voimavaroja (Hobfoll, 1998), mutta ne voidaan nähdä myös itsessään eräänlaisina voimavaroina (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, San-Vergel, & Garrosa, 2012). Sonnentagin ja Frizin (2007) määrittelemiin palautumisen mekanismeihin lukeutuvat psykologinen työstä irrottautuminen (jatkossa käytetään termiä työstä irrottautuminen), rentoutuminen, taidonhallintakokemukset ja kontrollin tunne. Tässä tutkimuksessa keskitytään näistä neljästä työstä irrottautumiseen ja taidonhallintakokemuksiin, sillä molempien on havaittu selkeästi edistävän yksilön palautumista ja hyvinvointia olemalla yhteydessä muun muassa parempaan elämäntyytyväisyyteen ja vähäisempään emotionaaliseen uupumukseen (Fritz,

Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010; Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010). Lisäksi työstä irrottautumisen on todettu olevan kyseisistä mekanismeista tehokkain palautumisen ja hyvinvoinnin edistäjä (Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). Koska työntekijän hyvinvoinnin on todettu olevan yhteydessä parempaan työssä suoriutumiseen (Robertson & Cooper, 2011; Warr, 1999; Wright & Cropanzano, 2000), voidaan myös työstä irrottautumisen ja taidonhallintakokemusten olettaa olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen. Mielekästä näiden kahden mekanismin tarkastelussa on myös se, että niiden on havaittu korreloivan neljästä mekanismista keskenään vähiten (Siltaloppi ym., 2009; Siltaloppi, Kinnunen, Feldt, & Tolvanen, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007).

Työstä irrottautumisella tarkoitetaan henkistä irtiottoa työstä, jolloin yksilö ei enää työajan ulkopuolella ajattele työhön liittyviä velvollisuuksia tai tehtäviä (Sonnentag & Fritz, 2007). Työstä irrottautuminen on siis muutakin kuin pelkkää fyysistä irtautumista työpaikalta. Etzion, Eden ja Lapidot (1998) ovat alun perin määritelleet työstä irrottautumisen yksilön kokemukseksi olla erillään työtilanteesta. Samalla he totesivat, että irrottautumisen kokemus vähentää stressiä ja työuupumusta ja näin ollen siis vaikuttaa myönteisesti yksilön hyvinvointiin. Myöhemmin Sonnentag ja Bayer (2005) luonnehtivat työstä irrottautumista termillä ”switching off” eli ikään kuin työajatusten sammuttamisella ja havaitsivat sen ylläpitävän myös työntekijän positiivista mielialaa. Työstä irrottautuminen pohjautuu jo aiemmin esiteltyyn Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen malliin, jonka mukaan palautumista tapahtuu silloin, kun stressiä aiheuttavat työn vaatimukset eivät ole enää läsnä. Tämä ehto toteutuu yksilön irrottautuessa työstään. Koska työn vaatimukset kuluttavat yksilön voimavaroja (Meijman & Mulder, 1998), antaa työstä ja sen vaatimuksista irrottautuminen mahdollisuuden myös voimavarojen uudelleen lataamiseen (Hobfoll, 1998).

Taidonhallintakokemuksilla tarkoitetaan vapaa-ajan aktiviteetteja, jotka tarjoavat haastavia kokemuksia ja uusia oppimisen mahdollisuuksia sekä antavat täten yksilölle pystyvyyden ja hallinnan tunteita myös työn ulkopuolella, ylittämättä kuitenkaan yksilön omaa suorituskyyä (Sonnentag & Fritz, 2007). Tällaisia haastavuutta ja oppimisen kokemuksia antavia toimintoja voivat olla esimerkiksi uuden taidon, kuten kielen opiskelu, tai jokin äärimmäisissä oloissa tapahtuva harrastus, kuten vuorikiipeily (Fritz & Sonnentag, 2006). Taidonhallintakokemukset perustuvat Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoriaan ja sen ideaan siitä, että uudet haastavat kokemukset auttavat yksilöä saamaan uusia sisäisiä voimavaroja, kuten opittuja taitoja ja pätevyyden tunteita itsestään, jotka edistävät palautumista ja auttavat yksilöä valmistautumaan paremmin stressaaviin työtilanteisiin.

1.3. Työssä suoriutuminen ja sitä edistävät voimavarat

1.3.1. Työssä suoriutumisen määrittely

Psykologiassa laajalti käytetyn Cambellin (1990) määritelmän mukaan työssä suoriutuminen kuvaa organisaation tavoitteisiin suuntautuvaa toimintaa ja käyttäytymistä. Toisin sanoen työssä suoriutumista voidaan luonnehtia monimuotoiseksi käyttäytymiseksi, joka suorasti tai epäsuorasti tukee organisaation tavoitteita (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997). Työssä suoriutumista on kuvattu useilla erilaisilla ulottuvuuksilla (Koopmans ym., 2011), jotka voidaan tiivistää kahteen keskeiseen ulottuvuuteen: *työtehtävissä suoriutumiseen* (engl. task performance) ja *kontekstuaaliseen suoriutumiseen* (engl. contextual performance; Borman & Motowidlo, 1993).

Työtehtävissä suoriutumisella tarkoitetaan työn muodollisia tehtäviä, joiden parissa työntekijä esimerkiksi valmistaa tai tuottaa suoraan yritykselle sen omia tuotteita ja palveluita tai auttaa epäsuorasti ylläpitämään yrityksen ydintoimintaa (Borman & Motowidlo, 1993). Tuotteiden ja palveluiden tuottamisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi tietyn tuotteen valmistusprosessin hoitamista tai leikkauksen suorittamista sairaalassa, kun taas yrityksen ydintoiminnan toteuttaminen voi olla niin valmiiden tuotteiden eteenpäin jakoa kuin työn koordinoimista tai esimiestehtäviäkin (Motowidlo ym., 1997). Työtehtävissä suoriutuminen voidaan määritellä myös työhön kuuluvien vaatimuksien hoitamiseksi, jonka taustalla on omat palkitsemissysteeminsä (Williams & Anderson, 1991). Näin ollen keskeinen piirre työtehtävissä suoriutumiselle on siis omaan työhön kuuluvista ja itselle määrätystä, pakollisista tehtävistä suoriutuminen.

Kontekstuaalisella suoriutumisella tarkoitetaan sellaisen työn suorittamista, mikä ei välttämättä suoraan kuulu omaan varsinaisiin työtehtäviin, mutta edistää organisaation toimintaa ja sosiaalisia suhteita (Borman & Motowidlo, 1993). Toisin sanoen tällainen työn suorittaminen tapahtuu oman harkinnan varassa ja tukee niin työpaikan psykologista kuin sosiaalistakin ympäristöä. Esimerkiksi toisten auttaminen, organisaation sääntöjen noudattaminen ja tavoitteiden tukeminen sekä ylipäänsä vapaaehtoisesti itselle kuulumattomien työtehtävien suorittaminen kuuluvat kontekstuaalisen suoriutumisen piiriin (Motowidlo ym., 1997). Kontekstuaaliseen suoriutumiseen sisältyy myös osittain niin sanotut *työyhteisötaidot* (engl. organizational citizenship behavior, OCB; LePine, Erez, & Johnson, 2002). Nykyisen määritelmän mukaan työyhteisötaidoilla tarkoitetaan käyttäytymistä, joka edistää sosiaalisen ja psykologisen ympäristön ylläpitoa ja

parantamista ja joka sitä kautta tukee myös työtehtävissä suoriutumista. Lisäksi työyhteisötaitojen ytimeen liittyy eritoten muiden auttamisen aspekti (Organ, 1994; Smith, Organ, & Near, 1983). Vaikka kontekstuaalinen suoriutuminen ja työyhteisötaidot on aiemmin pyritty pitämään erillään, ovat ne nykyisten määritelmien mukaan hyvin lähekkäisiä ja suurelta osin toisilleen jopa päällekkäisiä käsitteitä (LePine ym., 2002). Työyhteisötaitojen voidaan sanoa olevan jonkin verran tarkkarajaisempia verrattuna kontekstuaaliseen suoriutumiseen, mutta selkeää rajaa näiden välille on kuitenkin vaikea tehdä. Näin ollen tässä tutkimuksessa näistä kahdesta suoriutumisen muodosta käytetään yhteisnimitystä *työyhteisötaidot*, sillä se kuvaa kokonaisuudessaan hyvin työssä suoriutumista työympäristön sosiaalisen ja psykologisen (epämuodollisen) käyttäytymisen osalta. Tutkimuksessa tarkastellaan työssä suoriutumista siis erikseen työtehtävissä suoriutumisen ja työyhteisötaitojen avulla.

1.3.2. Sosiaalisen tuen yhteydet työntekijän työssä suoriutumiseen

Sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä voidaan tarkastella motivaationäkökulmasta työn vaatimusten ja voimavarojen malliin perustuen. Työn voimavarat voivat toimia joko sisäisinä motivaattoreina, jotka tyydyttävät työntekijän perustarpeita (esim. yhteenkuuluvuuden tunne) ja lisäävät siten työn imua, tai ulkoisina motivaatiotekijöinä, jolloin ne auttavat työtavoitteiden saavuttamisessa, sekä sitä kautta edistävät työssä suoriutumista (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Toisaalta ponnistelujen ja palautumisen malli selittää sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä sitoutumisen näkökulmasta. Mallin mukaan paljon voimavaroja tarjoavat työympäristöt sitouttavat työntekijöitä ponnistelemaan ja käyttämään kykyjään työtehtävissään, mikä johtaa parempaan työssä suoriutumiseen (Meijman & Mulder, 1998). Voimavarojen säilyttämisteoria tarjoaa kolmannen lähestymistavan tämän yhteyden selittämiseen. Tämän teorian mukaan yksilö pystyy sosiaalisen tuen avulla lisäämään tai uudistamaan voimavarojaan tilanteessa, jossa stressitekijät saattaisivat heikentää esimerkiksi juuri työntekijän työssä suoriutumista (Hobfoll, 1998, 2002).

Sosiaalisen tuen yhteyksiä työssä suoriutumiseen ei ole tutkittu vielä kovinkaan laajalti, ja tehdyt tutkimukset eroavat toisistaan siinä, miten sosiaalista tukea tai työssä suoriutumista on jaoteltu tai mitattu. Työpaikan sosiaalinen tuki on tutkimuksissa tyypillisesti jaettu erikseen kollegoilta ja esimiehiltä saatavaan tukeen, mutta työssä suoriutumisen tutkiminen erikseen työtehtävissä suoriutumisena ja työyhteisötaitoina on ollut toistaiseksi harvinaisempaa. Vielä

vähemmän tutkimustietoa löytyy siitä, miten sekä kollegoilta että esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki on yhteydessä erikseen työntekijän työtehtävissä suoriutumiseen sekä työyhteisötaitoihin.

Kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen sekä työssä suoriutumisen välille on eri tutkimuksissa löydetty pääosin positiivisia yhteyksiä. Fisherin (1985) sairaanhoitajia koskeneessa pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että sekä kollegoilta että esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki paransi sairaanhoitajien itsensä arvioimaa työssä suoriutumista. Samansuuntainen tulos löydettiin tutkimuksessa, jossa kollegoilta saatu tuki oli positiivisesti yhteydessä sairaanhoitajien työssä suoriutumiseen (Abu Al-Rub, 2004; Amarneh, Abu Al-Rub, & Abu Al-Rub, 2010). Tutkijat päättelivät kollegoiden tuen parantavan työssä suoriutumista siksi, että tukea saavat hoitajat kokivat sekä työympäristönsä mieluisammaksi että avun pyytämisen työtovereilta helpommaksi verrattuna niihin, jotka eivät kokeneet tukea saavansa. Myös esimiehen tukea on tutkittu ja sen on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä työssä suoriutumiseen (Bhanthumnavin, 2003; Deeter-Schmelz & Ramsey, 1997). Bhanthumnavinin (2003) mukaan tukea antava esimies motivoi alaistaan niin, että tämän työssä suoriutuminen paranee. Vastoin sairaanhoitajia koskevia tutkimustuloksia Deeter-Schmelzin ja Ramseyn (1997) tutkimuksessa kollegoiden sosiaalisen tuen ei havaittu olevan lainkaan yhteydessä työntekijän työssä suoriutumiseen. Tätä tulosta voidaan kuitenkin selittää kyseessä olleen ammattiryhmän (myyntityö) työn yksilökeskeisellä luonteella, jolloin kollegoiden tuen merkitys työssä suoriutumiselle ei näyttäydy samanlaisena verrattuna moniin muihin ammatteihin.

Edellä mainituissa tutkimuksissa työntekijöiden työssä suoriutumista tutkittiin arvioimalla työntekijän onnistumista työn eri osa-alueilla, jolloin yhteyksien havaittiin olevan pitkälti positiivisia. Tuloksista ei kuitenkaan saatu erikseen tietoa työtehtävissä suoriutumisesta ja työyhteisötaidoista, joiden on todettu muodostavan toisistaan eroavat työssä suoriutumisen ulottuvuudet (Borman & Motowidlo, 1993). Muutamia tutkimustuloksia sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen eri osa-alueiden välisistä yhteyksistä on kuitenkin olemassa. Hauckin, Snyderin ja Cox-Fuenzalidan (2008) tutkimuksessa sosiaalisen tuen havaittiin parantavan yksilön suoriutumista nimenomaan työtehtävissä suoriutumisessa. Työtehtävissä suoriutuminen parani tosin vain tiettyjen muisti- ja matematiikkatehtävien osalta, ja tutkimuksen laboratorio-olosuhteiden takia sosiaalisen tuen merkitys saattoi näyttäytyä erilaisena verrattuna aitoon työelämän tilanteeseen. Tämän lisäksi myös esimieheltä saadun tuen on todettu olevan positiivisesti yhteydessä sekä työtehtävissä suoriutumiseen että työyhteisötaitoihin (Shanock & Eisenberger, 2006), mikä antaa viitteitä sosiaalisen tuen merkityksestä kummallekin työssä suoriutumisen osa-alueelle erikseen. On myös havaittu, että sosiaalisen tuen piiriin hakeutuminen, eli sekä kollegoiden että esimiehen kanssa keskustelu, kohentaa niin työtehtävissä suoriutumista kuin työyhteisötaitojakin (Lu, Kao, Siu, & Lu,

2010). Nämä muutamat tutkimustulokset, samoin kuin aiemmat esille tuodut positiiviset yhteydet yleisesti sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välillä, antavat perusteita olettaa, että sekä kollegoilta että esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki on positiivisesti yhteydessä sekä työtehtävissä suoriutumiseen että työyhteisötaitoihin. Koska tutkimustietoa kaikkien näiden neljän ilmiön välisistä yhteyksistä on kuitenkin vasta vähän, auttaa tämä tutkimus selventämään sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välisiä yhteyksiä yksityiskohtaisemmin.

1.3.3. Palautumisen mekanismien yhteydet työntekijän työssä suoriutumiseen

Työstä palautumisen yksi tärkeä tavoite hyvinvoinnin edistämisen lisäksi on, että yksilö kykenee suoriutumaan myös työtehtävistään hyvin (Fritz & Sonnentag, 2005). Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteorian mukaan yksilö käyttää voimavarojaan vain, jos kokee sen mahdolliseksi. Niinpä palautumalla päivän työkuormasta pystytään vapaa-ajalla keräämään lisää voimavaroja, joita on mahdollista käyttää seuraavaan työpäivään. Yksilön ollessa aamulla energinen hän kohdistaa energiansa työhön, minkä seurauksena myös työssä suoriutuminen paranee (Beal, Weiss, MacDermid, & Barros, 2005). Sekä työstä irrottautuminen että taidonhallintakokemukset auttavat uusimaan työpäivän aikana kulutettuja voimavaroja. Jos voimavaroja ei saada palautettua, voi työssä suoriutuminen kärsiä, kun esimerkiksi työntekijän energiatasot ja keskittymiskyky jäävät puutteellisiksi (Fritz ym., 2010). Viikonloppuna irrottautuneiden ja taidonhallintakokemuksia hankkineiden työntekijöiden on havaittu olevan virkistyneempiä työviikon alussa ja suoriutuvan niin ikään työssään paremmin koko viikon ajan (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010). Näin ollen palautumisen mekanismien ja työssä suoriutumisen välille voidaan olettaa positiivinen yhteys.

Työstä irrottautumisen on kahdessa empiirisessä tutkimuksessa havaittu olevan suoraan yhteydessä työssä suoriutumiseen, mutta tulokset ovat keskenään osin ristiriitaisia. Ensinnäkin Fritz ym. (2010) havaitsivat, että keskimääräinen työstä irrottautuminen oli yhteydessä kaikkein korkeimpaan työssä suoriutumisen tasoon, kun taas sekä hyvin heikko että runsas työstä irrottautuminen vapaa-ajalla oli yhteydessä heikompaan työssä suoriutumiseen, koskien niin työtehtävissä suoriutumista kuin työyhteisötaitojakin. Tämän mukaan paitsi liian vähäinen myös liiallinen irrottautuminen heikentävät työssä suoriutumista. Niinpä työntekijän irrottautuessa täysin työstään, häneltä kestää kauemmin päästä jälleen sisälle työntekoon, jolloin työsuoritus kärsii. Päinvastoin taas kun irrottautumista ei tapahdu, johtavat vähentyneet voimavarat heikompaan työssä suoriutumiseen. Toiseksi Binnewies, Sonnentag ja Mojza (2009b) osoittivat, että työn

positiivinen ajattelu ennustaa työyhteisötaitojen parantumista, kun taas työn negatiivisella ajattelulla ei havaittu olevan yhteyksiä mihinkään työssä suoriutumisen osa-alueeseen. Tämän pitkittäistutkimuksen tuloksen perusteella puolestaan työstä irrottautumisella ei vaikuttaisi olevan merkitystä työssä suoriutumiselle, ja tutkimuksen tulokset jopa kannustavat myönteisten työasioiden ajatteluun vapaa-ajalla työyhteisötaitojen parantamiseksi. Myönteiset työajatukset eivät kuitenkaan olleet yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen, joten selkeää vastausta työstä irrottautumisen ja työssä suoriutumisen yhteydelle tutkimus ei anna. Kuitenkin sekä Fritzin ym. (2010) tutkimuksen että voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1998) pohjalta voidaan olettaa positiivinen yhteys työstä irrottautumisen ja työssä suoriutumisen välille: työstä irrottautumisen oletetaan auttavan yksilöä voimavarojen palauttamisessa ja keräämisessä, minkä vuoksi siis vähäisen työstä irrottautumisen oletetaan johtavan heikompaan työssä suoriutumiseen.

Tutkimuksia taidonhallintakokemusten ja työssä suoriutumisen yhteydestä ei ollut löydettävissä. Esitellyn teorialiedon perusteella näyttää kuitenkin siltä, että taidonhallintakokemukset vapaa-ajalla antavat yksilölle uusia voimavaroja (Hobfoll, 1998), joiden voidaan olettaa edistävän työssä suoriutumista. Taidonhallintakokemusten avulla saatujen uusien sisäisten voimavarojen, kuten oppimisen kokemusten ja pystyvyyden tunteen, on todettu auttavan ylläpitämään myös työn imua (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011; Siltaloppi ym., 2009; Siltaloppi ym., 2011). Koska työn imun on puolestaan todettu olevan työssä suoriutumisen kannalta tärkeää (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Bakker & Bal, 2010), voidaan yhtäläillä taidonhallintakokemusten olettaa olevan merkittäviä työntekijän hyvälle työssä suoriutumiselle. Lisäksi taidonhallintakokemukset sisältävät usein uusia opittuja taitoja, jotka voivat osaltaan myös suoraan edistää työntekijän työssä suoriutumista, etenkin työtehtävissä suoriutumista. Tässä tutkimuksessa pyritään siis tiedettävästi ensimmäistä kertaa selvittämään, ovatko työntekijän vapaa-ajan taidonhallintakokemukset yhteydessä työntekijän työtehtävissä suoriutumiseen ja työyhteisötaitoihin.

1.4. Palautumisen mekanismit sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen yhteyden muuntajana

Alkuperäistä työn vaatimusten ja voimavarojen mallia on myöhemmin ehdotettu laajennettavaksi lisäämällä siihen työn voimavarojen lisäksi niin kutsutut yksilölliset voimavarat (engl. personal resources; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007), joiden on todettu työn voimavarojen ohella edistävän työn imua ja edelleen työssä suoriutumista motivaatiopolun

mukaisesti (Bakker & Demerouti, 2008; Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004). Tällaisilla yksilöllisillä voimavaroilla viitataan yksilölle luontaisiin tapoihin saavuttaa erilaisia tavoitteita ja päämääriä (Hobfoll, 2002), sekä kykyihin kontrolloida ja vaikuttaa omaan ympäristöön onnistuneesti (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Myöhemmin on esitetty, että palautumisen mekanismit voitaisiin ymmärtää tällaisiksi yksilöllisiksi voimavaroiksi (Moreno-Jiménez ym., 2012), joiden on oletettu toimivan muuntavina tekijöinä osana työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Moreno-Jiménez ym., 2012; Siltaloppi ym., 2009; Xanthopoulou ym., 2007). Yksilöllisten voimavarojen, ja näin ollen palautumisen mekanismien, muuntavaa roolia on selitetty kyseisissä tutkimuksissa yhdistämällä työn vaatimusten ja voimavarojen mallin sekä voimavarojen säilyttämisteorian pääpiirteet. Tutkimuksissa yksilöllisten voimavarojen yhdysvaikutusta on pääasiassa tutkittu vain energian ehtymisen polun yhteydessä, ja tutkijat esittävätkin, että muuntavien vaikutusten tutkimiselle osana motivaatiopolkua olisi tarvetta. Silti ainakin yhdessä tutkimuksessa (Siltaloppi ym., 2009) on tutkittu palautumisen mekanismien muuntavaa vaikutusta motivaatiopolun mukaisesti. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan löydetty työn voimavarojen (vaikutusmahdollisuudet, oikeudenmukainen johtaminen) ja palautumisen mekanismien yhdysvaikutuksia työn imuun. Lisäksi työn voimavarojen, kuten sosiaalisen tuen, puutteen on todettu heikentävän työn imua ja työhön sitoutumista sekä edelleen työntekijän työyhteisötaitoja (Bakker ym., 2004). Niinpä työn voimavarojen puuttuessa palautumisen mekanismien kautta palautettujen ja uusittujen voimavarojen voidaan olettaa estävän työn imua ja siten työssä suoriutumista heikkenemästä. Yksilöllisten voimavarojen onkin todettu olevan hyödyllisiä eritoten silloin, kun työn voimavarat ovat vähäisiä (Rioli & Savicki, 2003). Kyseisessä tutkimuksessa tiettyjen yksilöllisten tekijöiden, kuten optimismin ja selviytymiskeinojen, havaittiin lieventävän työn voimavarojen vajeen negatiivisia vaikutuksia.

Tutkimuksia palautumisen mekanismien muuntavista vaikutuksista ylipäänsä on toistaiseksi tehty vain muutamia (Moreno-Jiménez ym., 2009; Moreno-Jiménez ym., 2012; Siltaloppi ym., 2009). Näissä tutkimuksissa on keskitytty pääosin työn vaatimuksiin. Esimerkiksi sekä työstä irrottautumisen että taidonhallintakokemusten vapaa-ajalla on havaittu estävän palautumisen tarvetta lisääntymästä tilanteessa, jossa työn vaikutusmahdollisuudet olivat vähäisiä (Siltaloppi ym., 2009). Samantyyppistä työstä irrottautumisen ja taidonhallintakokemusten muuntavaa roolia voidaan ajatella liittyvän myös sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen väliseen yhteyteen. Onnistuneet työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset estäisivät työssä suoriutumista heikkenemästä silloin, kun sosiaalista tukea saadaan vähän. Tämän tutkimuksen avulla on tarkoitus lisätä tietämystä siitä, voisiko kyseinen yhdysvaikutus toimia osana työn vaatimusten ja

voimavarojen mallin motivaatiopolkua, jolloin palautumisen mekanismit toimisivat siinä työn voimavaroja ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä muuntavina tekijöinä.

1.5. Tutkimusongelmat ja -hypoteesit

Sekä työpaikalta saatua sosiaalista tukea että eritoten palautumisen mekanismeja vapaa-ajalla suhteessa työssä suoriutumiseen on tutkittu vielä suhteellisen vähän. Tämän tutkimuksen päätavoitteena onkin selvittää niin sosiaalisen tuen kuin myös palautumisen mekanismien yhteyksiä työntekijän työssä suoriutumiseen. Lisäksi tarkastellaan, muuntavatko palautumisen mekanismit sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Tutkimusasetelma hypoteeseineen on esitetty kuviossa 1. Tutkimus pohjautuu työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolkuun (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) sekä Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoriaan, joiden avulla voidaan selittää sekä palautumisen mekanismien ja työssä suoriutumisen että sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen yhteyksiä.

Tutkimuksessa palautumisen mekanismeista tarkastellaan työstä irrottautumista sekä taidonhallintakokemuksia, ja sosiaalista tukea tutkitaan kollegoilta sekä esimiehiltä saadun tuen avulla. Näiden kunkin yhteyttä tarkastellaan niin työntekijän työtehtävissä suoriutumiseen kuin myös työyhteisötaitoihin. Näin ollen tutkimuskysymykset ja aiemman tutkimustiedon sekä teorian perusteella (mm. Amarnah ym., 2010; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Fritz ym., 2010; Hobfoll, 1998; Moreno-Jiménez ym., 2012; Xanthopoulou ym., 2007) asetetut hypoteesit ovat seuraavat:

1. Onko työntekijän kollegoilta ja esimiehiltä saama sosiaalinen tuki yhteydessä työntekijän työtehtävissä suoriutumiseen?

Hypoteesi 1: Mitä enemmän työntekijä kokee saavansa sosiaalista tukea a) kollegoiltaan ja b) esimieheltään, sitä paremmin hän suoriutuu työtehtävissään.

2. Ovatko työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset yhteydessä työntekijän työtehtävissä suoriutumiseen?

Hypoteesi 2: Mitä enemmän työntekijä *a)* irrottautuu työstään ja *b)* hankkii taidonhallintakokemuksia vapaa-ajallaan, sitä paremmin hän suoriutuu työtehtävissään.

3. Muuntavatko työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen välisiä yhteyksiä?

Hypoteesi 3: Sekä *a)* työstä irrottautuminen että *b)* taidonhallintakokemukset muuntavat kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen välisiä yhteyksiä siten, että sosiaalisen tuen ollessa vähäistä työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset suojaavat työtehtävissä suoriutumista heikkenemästä.

4. Onko työntekijän kollegoilta ja esimiehiltä saama sosiaalinen tuki yhteydessä työntekijän työyhteisötaitoihin?

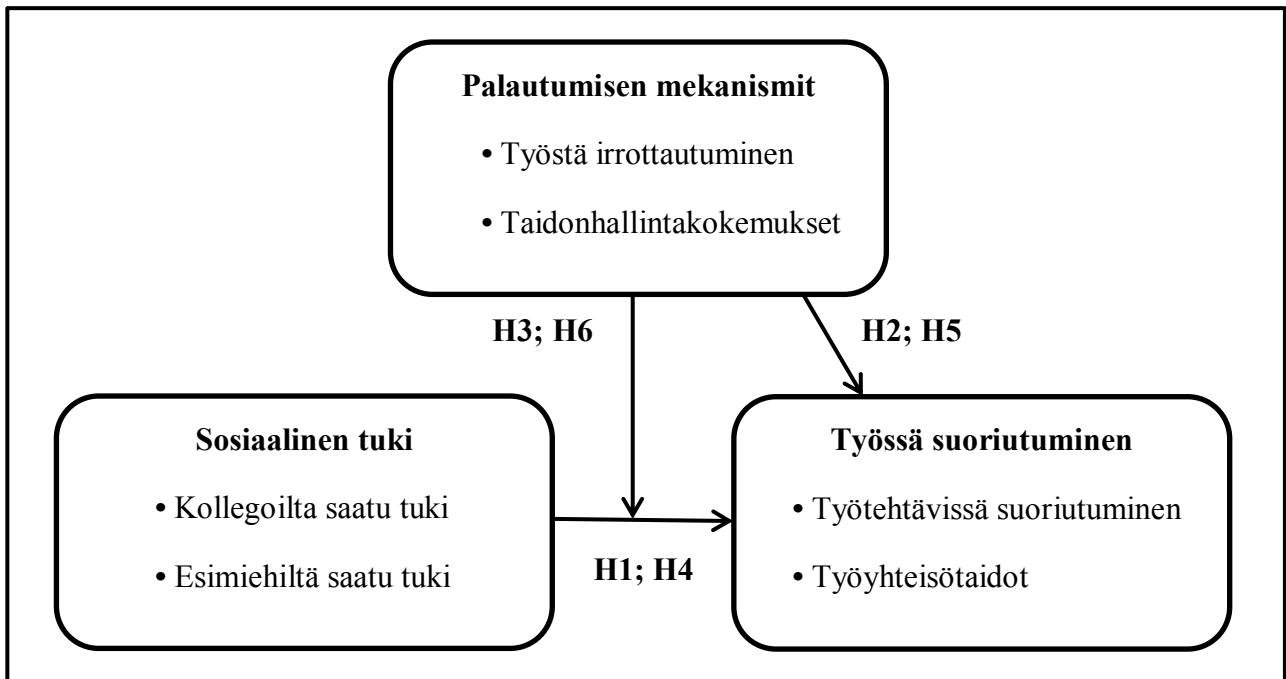
Hypoteesi 4: Mitä enemmän työntekijä kokee saavansa sosiaalista tukea *a)* kollegoiltaan ja *b)* esimieheltään, sitä paremmat työyhteisötaidot hänellä on.

5. Ovatko työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset yhteydessä työntekijän työyhteisötaitoihin?

Hypoteesi 5: Mitä enemmän työntekijä *a)* irrottautuu työstään ja *b)* hankkii taidonhallintakokemuksia vapaa-ajallaan, sitä paremmat työyhteisötaidot hänellä on.

6. Muuntavatko työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen ja työyhteisötaitojen välisiä yhteyksiä?

Hypoteesi 6: Sekä *a)* työstä irrottautuminen että *b)* taidonhallintakokemukset muuntavat kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen ja työyhteisötaitojen välisiä yhteyksiä siten, että sosiaalisen tuen ollessa vähäistä työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset suojaavat työyhteisötaitoja heikkenemästä.



KUVIO 1. Tutkimusasetelma. Numerot viittaavat hypoteeseihin.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu

Tämä tutkimus pohjautuu ”*Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen*” -tutkimushankkeesta kerättyyn aineistoon. Kyseinen aineisto koskee tutkimushankkeessa toteutettavan kolmivaiheisen seurantatutkimuksen ensimmäistä kyselytutkimusta. Tutkimukseen osallistui työntekijöitä laajasti eri aloilta, yhteensä 11 eri organisaatiosta, ja heidät valittiin pääosin Tampereen Työterveys ry:n asiakasorganisaatioista. Valittuihin organisaatioihin kuului muun muassa niin energia-alan, opetusalan, finanssialan kuin teknologia-alankin yrityksiä. Ajatuksena oli saada joukkoon työntekijöitä, joiden työ olisi joko tiedollisesti tai emotionaalisesti kuormittavaa, mihin palautumisen ongelmat monesti yhdistetään.

Tutkimuksen aineisto kerättiin touko–kesäkuussa 2013 lähettämällä verkkokyselylinkki joko suoraan organisaatioiden työntekijöiden henkilökohtaisiin sähköposteihin tai jakamalla linkki työntekijöille organisaation yhteyshenkilön kautta. Yhteyshenkilöä käytettiin niiden organisaatioiden osalta, jotka eivät halunneet luovuttaa työntekijöidensä yhteystietoja

tutkimusryhmän käyttöön. Yhdelle organisaatiolle kysely toteutettiin paperisena, sillä sähköisellä kyselyllä saatiin vain hyvin vähän vastaajia. Kysely lähetettiin yhteensä 3611 työntekijälle, ja myöhemmin lähetettiin tarpeen mukaan joko yksi tai kaksi muistutusviestiä. Lopulta saapuneiden vastausten joukosta poistettiin vielä 67 tyhjäksi jätettyä kyselyä ja kaksi vahingossa kahdesti kyselyn täyttäneitä, minkä jälkeen vastauksien määrä oli kokonaisuudessaan 1347. Vain osittain kyselyyn vastanneet jätettiin dataan. Näin ollen kokonaisvastausprosentiksi muodostui 37 %. Eri organisaatioiden välillä vastausprosentti vaihteli 10 %:n ja 71 %:n välillä. Suuri vaihtelu eri organisaatioiden vastausprosentissa riippui siitä, olivatko organisaatiot antaneet työntekijöiden työsähköposteja tutkimuksen käyttöön vai eivät. Lopuksi aineistosta poistettiin vielä ne 217 henkilöä (16,1 % vastaajista), jotka eivät olleet vastanneet kaikkiin tämän tutkimuksen muuttujia koskeviin kysymyksiin. Lopullinen mukaan otettujen vastaajien määrä oli siis 1130.

Tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa oli naisia 60,5 %. Vastaajien keski-ikä oli 46,9 vuotta (kh = 10,5) ja ikä vaihteli välillä 20–68 siten, että alle 35-vuotiaita oli 16,1 %, 35–49-vuotiaita 38,9 % ja 50-vuotiaita tai sitä vanhempia 45 %. Reilusti yli puolet osallistujista (76,1 %) asui yhdessä puolisonsa kanssa. Vastaajista 37,7 %:lla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto, kun taas 62,3 % oli koulutukseltaan korkeintaan alemman korkeakoulun käynyt. Suurin osa työntekijöistä (86,3 %) työskenteli pysyvässä työsuhteessa ja osallistuneista 13 % työskenteli esimiesasemassa. Keskimääräinen työtuntimäärä viikossa oli 38,7 tuntia (kh = 6,2).

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Työssä suoriutuminen. Molempia, sekä *työtehtävissä suoriutumista* että *työyhteisötaitoja*, mitattiin kolmella osiolla, jotka perustuivat aiempiin tutkimuksiin (Claessens, 2004; Claessens, van Eerde, Rutte, & Roe, 2004; Goodman & Svyantek, 1999; Luong & Rogelberg, 2005; Roe, Zinovieva, Dienes, & Ten Horn, 2000; Staufienbiel & Hartz, 2000). Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla: 1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina. Työssä suoriutumista mittaaviin osioihin sisältyivät esimerkiksi seuraavat väittämät: ”Monet työtovereistani suoriutuvat työstään paremmin kuin minä” ja ”Olen aikaansaava ja tuottelias työssäni” (*työtehtävissä suoriutuminen*) sekä ”Teen vapaaehtoisesti tehtäviä, jotka eivät minulle kuulu” ja ”Autan työtovereitani, kun heidän työmääränsä kasvaa” (*työyhteisötaidot*). Yhden työtehtävissä suoriutumista mittaavan väittämän vastaukset käännettiin päinvastaisiksi, jotta ne kuvaisivat ilmiötä samoin päin muiden osioiden kanssa. Kummastakin muuttujasta muodostettiin erikseen

keskiarvosummamuuttujat, joiden Cronbachin alfa -kertoimet olivat .64 (työtehtävissä suoriutuminen) ja .61 (työyhteisötaidot).

Sosiaalinen tuki. Työpaikalta saatavaa sosiaalista tukea kartoitettiin yhteensä kuudella väittämällä, sillä sekä esimiehiltä saatua sosiaalista tukea että kollegoilta saatua tukea arvioitiin kolmella väittämällä. Suurin osa väittämistä pohjautui QPSNordic-ADW -mittariin, jota käytetään työn psykologisten ja sosiaalisten tekijöiden mittaamiseen (Pahkin, Vanhala, & Lindström, 2007). Näiden lisäksi kaksi väittämää johdettiin Veldhovenin ja Meijmanin (1994) kehittämän mittarin pohjalta. Osallistujat arvioivat eri osioita (esimerkiksi ”Saan tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltani / lähiesimieheltäni” ja ”Tulen hyvin toimeen työtoverieni / lähiesimieheni kanssa”) 5-portaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Molemmista sosiaalisen tuen muuttujasta muodostettiin oma keskiarvosummamuuttujansa. Esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen Cronbachin alfa -kertoimeksi muodostui .84, kun taas kollegoilta saadun tuen Cronbachin alfa -kerroin oli .70.

Palautumisen mekanismit. Tutkimukseen osallistuneiden palautumisen mekanismien käyttöä tutkittiin vapaa-aikaa koskevilla väittämillä, jotka kuuluivat osaksi Sonnentagin ja Fritzin vuonna 2007 kehittämää kyselyä palautumisen mekanismeista (ks. Kinnunen ym., 2011). Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). *Työstä irrottautumisen* mittaamiseen käytettiin kolmea osiota (”Unohdan työn”, ”En ajattele työtä lainkaan” ja ”Siirrän työasiat pois mielestäni”), joista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa -kerroin oli .86. *Taidonhallintakokemuksia* mitattiin niin ikään kolmella osiolla (”Etsin älyllisiä haasteita”, ”Teen asioita, jotka koen haasteellisina” ja ”Pyrin hankkimaan uusia näkemyksiä”), joiden summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimeksi muodostui .77.

Demografiset tekijät. Tarkasteltaviksi taustatekijöiksi valittiin *ikä*, *sukupuoli*, *koulutus* ja *työtuntimäärä*, sillä aiemman tiedon perusteella niillä voidaan ajatella olevan merkitystä sosiaalisen tuen, palautumisen mekanismien ja työssä suoriutumisen kannalta. Kaikkien taustatekijöiden on havaittu olevan merkityksellisiä työstä irrottautumiselle, ja sukupuolen sekä iän taidonhallintakokemuksille (Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi ym., 2009). Näiden mukaan miehet, iältään nuoremmat, vähemmän kouluttautuneet ja vähemmän työtunteja tekevät irrottautuivat työstään enemmän, kun taas vanhemmat henkilöt ja miehet hankkivat taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla enemmän. Ikä on osoittautunut merkittäväksi myös tutkittaessa työssä suoriutumista (Amarneh ym., 2010; Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009a; Binnewies ym., 2010; Fritz ym., 2010), mutta eri tutkimuksissa iän ja työssä suoriutumisen väliltä on löydetty niin negatiivisia kuin positiivisiakin yhteyksiä. Taustatekijöiden merkitystä sosiaaliselle tuelle ei tutkimuksista juuri löytynyt. Vaikka esimerkiksi sukupuolella ja iällä voisi olettaa olevan

merkitystä sosiaalisen tuen saamisen kannalta, on ne tutkimuksissa todettu sosiaalisen tuen kannalta merkityksellömmiksi (Karatepe, 2012; Vermeulen & Mustard, 2000). Kuitenkin esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen on havaittu eroavan sukupuolten välillä niin, että naiset kokivat saavansa enemmän tukea esimiehiltään kuin miehet (Bhanthumnavin, 2003).

2.3. Aineiston analysointi

Aineiston tilastollisten analyysien tekemiseen käytettiin SPSS 19 -ohjelmaa. Ensimmäiseksi muuttujien normaalisuutta tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnovin testillä, jonka mukaan summamuuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita. Normaalisuutta tutkittiin myös histogrammeja tarkastellen, joiden perusteella summamuuttujien voitiin kuitenkin todeta noudattavan normaalijakaumaa riittävän hyvin. Ennen hypoteesien testaukseen siirtymistä, aineiston kuvailua varten tarkasteltiin muuttujien jakaumatietoja. Työtehtävissä suoriutumisen, työyhteisötaitojen, työstä irrottautumisen, taidonhallintakokemusten sekä kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen yleisyyttä tarkasteltiin keskiarvojen, keskihajontojen sekä frekvenssien avulla. Lisäksi ennen korrelaatioiden tutkimista tarkastettiin vielä työstä irrottautumisen ja työssä suoriutumisen välisen yhteyden muoto pisteparven avulla, sillä aikaisempi tutkimustieto (Fritz ym., 2010) on osoittanut kyseisten muuttujien yhteyden voivan olla myös epälineaarista. Sirontakuvion perusteella epälineaarista yhteyttä ei esiintynyt, joten voitiin siirtyä korrelaatioiden tarkasteluun. Taustatekijöiden, työssä suoriutumisen, palautumisen mekanismien ja sosiaalisen tuen yhteyksien tutkimiseen käytettiin Pearsonin korrelaatiokerrointa. Lisäksi muuttujien eroja taustamuuttujittain tutkittiin riippumattomien otosten *t*-testillä (2 ryhmää) tai yksisuuntaisella varianssianalyysillä (> 2 ryhmää) niiden taustatekijöiden osalta, joiden yhteydet osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi. Varianssianalyysin post hoc -vertailuihin käytettiin Bonferronin testiä, sillä kaikissa analyyseissa varianssit osoittautuivat yhtä suuriksi.

Seuraavaksi palautumisen mekanismien ja työssä suoriutumisen sekä sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välisiä suoria yhteyksiä, kuin myös palautumisen mekanismien muuntavia yhteyksiä sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välillä, tutkittiin hierarkkisilla regressioanalyysillä tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensimmäisessä regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana oli työtehtävissä suoriutuminen ja toisessa työyhteisötaidot. Regressioanalyysien ensimmäisillä askeleilla malleihin lisättiin taustatekijät, joiden vaikutus selitettäviin muuttujiin näin kontrolloitiin. Toisilla askeleilla malleihin otettiin mukaan sosiaalinen

tuki (kollegoilta ja esimiehiltä) ja kolmansilla palautumisen mekanismit (työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset) Baronin ja Kennyn (1986) suosittelemalla tavalla. Näiden avulla tutkittiin selittäjien ja moderaattorien suoria yhteyksiä työssä suoriutumiseen. Lopuksi neljännellä askeleella malleihin lisättiin niin kutsutut interaktiotermi, joiden avulla tutkittiin palautumisen mekanismien muuntavia vaikutuksia sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välisiin yhteyksiin. Interaktioiden eli moderaattori-vaikutusten tutkimiseksi muodostettiin yhteensä neljä interaktiotermiä standardoimalla palautumisen mekanismien ja sosiaalisten tukien summamuuttujat keinotekoisen multikollineaarisuuden välttämiseksi (Frazier, Tix, & Barron, 2004) sekä kertomalla ne keskenään. Muodostetut interaktiotermi olivat: sosiaalinen tuki kollegoilta \times työstä irrottautuminen, sosiaalinen tuki kollegoilta \times taidonhallintakokemukset, sosiaalinen tuki esimiehiltä \times työstä irrottautuminen ja sosiaalinen tuki esimiehiltä \times taidonhallintakokemukset. Regressioanalyysistä raportoitiin standardoimattomat regressiokertoimet Frazierin ym. (2004) suositusten mukaisesti.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Tutkimuksen kohteena olevien summamuuttujien, työssä suoriutumisen, palautumisen mekanismien ja sosiaalisen tuen, keskiarvot ja -hajonnat on koottu taulukkoon 1. Kaikkiaan tutkimukseen vastanneet kokivat melko usein suoriutuvansa työtehtävistään hyvin ($ka = 3,86$, asteikolla 1–5), samoin kuin myös työyhteisötaitonsa he arvioivat asteikon keskitason yläpuolelle ($ka = 3,43$). Työstä irrottautumisen taso arvioitiin yleisesti asteikon keskitasoa huonommaksi ($ka = 2,95$), ja jopa 12,5 % vastaajista koki, ettei pysty irrottautumaan työstään. Taidonhallintakokemuksia raportoitiin puolestaan keskitasoa enemmän ($ka = 3,45$), ja vain 1,5 % vastaajista ei raportoinut taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla lainkaan. Erityisesti kollegoilta tutkittavat kokivat saavansa hyvin sosiaalista tukea ($ka = 4,07$). Myös esimiehiltä tukea koettiin saatavan melko usein ($ka = 3,87$).

Taulukossa 1 on esitetty myös tutkimuksessa käytettyjen muuttujien korrelaatiot. Molemmat tuen muodot, sekä kollegoilta että esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki, olivat positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen. Suurempi sosiaalisen tuen määrä ennakoii siis myös parempaa

työtehtävissä suoriutumista. Työstä irrottautumisen osalta tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työtehtävissä suoriutumiseen ei löytynyt, mutta taidonhallintakokemukset sen sijaan korreloivat positiivisesti työtehtävissä suoriutumisen kanssa. Näin ollen mitä enemmän taidonhallintakokemuksia raportoitiin, sitä paremmin työtehtävissä koettiin suoriuduttavan.

Työyhteisötaitoihin puolestaan olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä molemmat sosiaalisen tuen muodot sekä molemmat palautumisen mekanismit. Kaikkein korkein korrelaatio löytyi kollegoilta saadun sosiaalisen tuen ja työyhteisötaitojen väliltä ($r = .28$). Myös esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki oli positiivisesti yhteydessä työyhteisötaitoihin, mutta yhteys jäi kollegoiden tukea heikommaksi ($r = .13$). Näiden mukaan siis mitä suurempi sosiaalisen tuen määrä oli, sitä paremmat työyhteisötaidot työntekijät arvioivat itsellään olevan. Myös taidonhallintakokemukset olivat positiivisesti yhteydessä työyhteisötaitoihin. Näin ollen mitä enemmän vapaa-ajan taidonhallintakokemuksia raportoitiin, sitä paremmiksi myös omat työyhteisötaidot arvioitiin. Työstä irrottautuminen oli päinvastaisesti negatiivisesti yhteydessä työyhteisötaitoihin, eli mitä enemmän töistä irrottauduttiin vapaa-ajalla, sitä vähemmän työyhteisötaitoja raportoitiin. Lisäksi työstä irrottautuminen oli positiivisesti yhteydessä niin esimiehiltä kuin kollegoiltakin saatuun sosiaaliseen tukeen, kun taas taidonhallintakokemuksilla ei ollut tilastollisesti merkitseviä korrelatiivisia yhteyksiä kummankaan sosiaalisen tuen muuttujan kanssa. Vaikka niin työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset, kuin myös sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimiehiltä, korreloivat positiivisesti keskenään, jäivät korrelaatiot kuitenkin sen verran vähäisiksi, ettei muuttujien välille syntynyt multikolinearisuusongelmaa (korkein korrelaatio .50).

Myös tutkimuksen taustamuuttujat korreloivat tilastollisesti merkitsevästi useiden summamuuttujien kanssa, joskin yhteydet olivat suhteellisen heikkoja. Kaikkein voimakkain korrelaatio löytyi viikoittaisten työtuntien ja työstä irrottautumisen väliltä ($r = -.19$). Tämän mukaan mitä enemmän työtunteja tehdään, sitä huonommin työstä pystytään irrottautumaan. Viikoittaiset työtunnit olivat tilastollisesti merkitsevästi positiivisessa yhteydessä myös työtehtävissä suoriutumiseen, työyhteisötaitoihin sekä esimiehiltä saatuun sosiaaliseen tukeen: suurempi työtuntien määrä ennakoii parempaa työtehtävissä suoriutumista ja työyhteisötaitoja sekä suurempaa esimiesten antamaa tuen määrää. Lisäksi toinen jatkuva muuttuja, ikä, korreloi negatiivisesti työstä irrottautumisen ja kollegoilta sekä esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen kanssa ja positiivisesti taidonhallintakokemusten kanssa. Näistä vahvin yhteys oli iän ja taidonhallintakokemusten välillä ($r = .15$), eli mitä vanhempi tutkimukseen vastannut oli, sitä enemmän hän raportoi taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla. Taustamuuttujista toisiinsa yhteydessä olivat vain sukupuoli ja koulutus, eli naiset olivat korkeammin koulutettuja miehiin verrattuna.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja keskinäiset korrelaatiot (Pearson)

Muuttujat	Ka	Kh	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sukupuoli ¹	–	–	–								
2. Koulutus ²	–	–	–.10**	–							
3. Ikä	46,87	10,54	.05	–.03	–						
4. Työtunnit / vko	38,74	6,19	.05	.03	–.02	–					
5. Työtehtävissä suoriutuminen	3,86	0,57	–.06*	.07**	.00	.10**	–				
6. Työyhteisötaidot	3,43	0,67	–.10**	–.02	–.05	.15***	.30***	–			
7. Työstä irrottautuminen	2,95	0,99	–.05	–.10***	–.07*	–.19***	.04	–.08**	–		
8. Taidonhallintakokemukset	3,45	0,77	.04	–.01	.14***	–.03	.18***	.21***	.14***	–	
9. Sosiaalinen tuki kollegoilta	4,07	0,67	–.09**	.00	–.11***	.02	.21***	.28***	.09***	.01	–
10. Sosiaalinen tuki esimiehiltä	3,87	0,92	.00	–.10**	–.07*	.06*	.15***	.13***	.13***	.05	.50***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; Ka = keskiarvo, Kh = keskihajonta;

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Työstä irrottautumisen, taidonhallintakokemusten sekä kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen eroavaisuuksia tutkittiin vielä tarkemmin ikäryhmittäin varianssianalyysillä (taulukko 2). Työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset erosivat tilastollisesti merkitsevästi ikäryhmittäin, ja korrelaatiotulokset saivat näin ollen vahvistusta. Tarkasteltaessa tarkemmin ryhmien välisiä eroja työstä irrottautumisen suhteen voitiin todeta, että vain nuorin alle 35-vuotiaiden ryhmä ja vanhin yli 49-vuotiaiden ryhmä erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Tämä tarkoittaa, että alle 35-vuotiaat työntekijät raportoivat irrottautuvansa paremmin työstään kuin yli 49-vuotiaat työntekijät. Taidonhallintakokemusten suhteen ikäryhmät erosivat tilastollisesti merkitsevästi siten, että alle 35-vuotiaiden ja 35–49-vuotiaiden ryhmät arvioivat taidonhallintakokemuksensa vähäisemmiksi kuin yli 49-vuotiaiden ryhmä.

Myös sekä kollegoilta että esimiehiltä saadut sosiaaliset tuet erosivat tilastollisesti merkitsevästi ikäryhmien suhteen. Kollegoilta saatu sosiaalinen tuki erosi alle 35-vuotiaiden ja 35–49-vuotiaiden ryhmien sekä alle 35-vuotiaiden ja yli 49-vuotiaiden ryhmien osalta. Näin ollen nuorin ikäryhmä (alle 35-vuotiaat) raportoivat saavansa enemmän sosiaalista tukea kollegoiltaan kuin vanhemmat ikäryhmät. Tutkittaessa tarkemmin esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen ryhmäeroja, ei tilastollisesti merkitseviä eroja eri ikäryhmien väliltä löytynyt. Tämä johtunee siitä, että testitulos esimiesten tuen eroista eri ikäryhmissä oli vain juuri ja juuri tilastollisesti merkitsevä ja nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmien välinen ero niitä tarkemmin tutkittaessa jäi juuri tilastollisen merkitsevyys ulkopuolelle. Myös iän ja esimiesten tuen välinen korrelaatio oli matala ($r = -.07$), mikä tukee sitä, ettei esimiehiltä saadussa tuessa ole juurikaan eroja iän suhteen.

TAULUKKO 2. Työstä irrottautumisen, taidonhallintakokemusten sekä kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen erot ikäryhmittäin: varianssianalyysin tulokset

Muuttujat	Ikäryhmät			<i>F</i>	<i>df 1</i>	<i>df 2</i>	<i>p</i>	pariver- tailut ¹
	alle 35v.	35–49v.	yli 49v.					
Työstä irrottautuminen	3,13	2,94	2,90	3.63	2	1127	.027	1 > 3
Taidonhallintakokemukset	3,34	3,40	3,54	6.00	2	1127	.003	1, 2 < 3
Sosiaalinen tuki kollegoilta	4,23	4,09	4,01	7.94	2	1127	.000	1 > 2, 3
Sosiaalinen tuki esimiehiltä	4,00	3,89	3,80	3.03	2	1127	.049	–

¹ Bonferronin testi

Taustatekijöistä myös sukupuoli korreloi tilastollisesti merkitsevästi työtehtävissä suoriutumisen, työyhteisötaitojen ja kollegoilta saadun sosiaalisen tuen kanssa, kun taas koulutus korreloi työtehtävissä suoriutumisen, työstä irrottautumisen ja esimiehiltä saadun tuen kanssa. Kyseisten taustamuuttujien eroja sukupuolen ja koulutuksen suhteen tutkittiin tarkemmin riippumattomien otosten *t*-testeillä, jotka vahvistivat korrelaatioanalyysin tulokset muuttujien yhteyksistä. Tulokset muuttujien eroista sukupuolen mukaan löytyvät taulukosta 3, josta nähdään, että naiset kokivat suoriutuvansa tilastollisesti merkitsevästi paremmin työtehtävissään, omaavansa paremmat työyhteisötaidot ja saavansa enemmän tukea kollegoiltaan kuin miehet. Sukupuolten väliset erot keskiarvotasolla olivat kuitenkin suhteellisen pieniä. Taulukosta 4 löytyvät puolestaan koulutukseen liittyvien *t*-testien tulokset. Ne osoittavat, että korkeammin koulutetut raportoivat suoriutuvansa työtehtävissään paremmin, kun taas matalamman koulutuksen saaneet irrottautuivat työstään paremmin ja kokivat saavansa enemmän sosiaalista tukea esimiehiltään.

TAULUKKO 3. Työtehtävissä suoriutumisen, työyhteisötaitojen ja kollegoilta saadun sosiaalisen tuen erot sukupuolen mukaan: riippumattomien otosten *t*-testi

Muuttujat	Sukupuoli		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Nainen	Mies			
	ka	ka			
Työtehtävissä suoriutuminen	3,89	3,82	2.07	1128	.039
Työyhteisötaidot	3,48	3,35	3.22	1128	.001
Sosiaalinen tuki kollegoilta	4,12	4,00	3.00	1128	.003

TAULUKKO 4. Työtehtävissä suoriutumisen, työstä irrottautumisen ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen erot koulutuksen mukaan: riippumattomien otosten *t*-testi

Muuttujat	Koulutus		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Alempi tutkinto ¹	Ylempi tutkinto ²			
	ka	ka			
Työtehtävissä suoriutuminen	3,83	3,92	-2.41	1128	.016
Työstä irrottautuminen	3,03	2,83	3.34	1128	.001
Sosiaalinen tuki esimiehiltä	3,94	3,75	3.24	1128	.001

¹ Enintään alempi korkeakoulututkinto, ² Vähintään ylempi korkeakoulututkinto

3.2. Palautumisen mekanismien ja sosiaalisen tuen suorat yhteydet työssä suoriutumiseen sekä moderaattorivaikutukset

Työstä irrottautumisen, taidonhallintakokemusten sekä kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen suoria yhteyksiä työssä suoriutumiseen kuin myös palautumisen mekanismien (työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset) muuntavaa roolia sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen yhteyden välillä tutkittiin hierarkkisilla regressioanalyysillä. Ensimmäisessä regressioanalyysissä tutkittiin sosiaalisen tuen ja palautumisen mekanismien yhteyksiä työtehtävissä suoriutumiseen ja toisessa niiden yhteyksiä työyhteisötaitoihin.

Työtehtävissä suoriutuminen. Ensimmäisen regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa 5. Regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat, jotka selittivät yhteensä 1,8 % työtehtävissä suoriutumisen vaihtelusta. Taustatekijöistä sukupuoli, koulutus ja viikoittaiset työtunnit olivat tilastollisesti merkitseviä selittäjiä, mikä toisti korrelaatiotarkasteluiden tulokset. Koulutus ja työtunnit olivat positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen, kun taas sukupuolen yhteys työtehtävissä suoriutumiseen oli negatiivinen, toisin sanoen naiset arvioivat suoriutuvansa tehtävistään miehiä paremmin. Sukupuolen tilastollinen merkitsevyys kuitenkin katosi, kun malliin lisättiin seuraavalla askeleella lisää selittäviä muuttujia.

Toisella askeleella malliin lisättiin sosiaalisen tuen muuttujat. Sekä kollegoilta että esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki oli positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen ja ne selittivät yhdessä 4,5 % työtehtävissä suoriutumisen vaihtelusta. Näin ollen mitä enemmän työntekijä saa sosiaalista tukea kollegoiltaan ja esimieheltään, sitä paremmin hän suoriutuu työtehtävistään oman arvionsa mukaan. Esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki oli tilastollisesti merkitsevä selittäjä vielä mallin toisella askeleella, mutta lisättäessä malliin moderaattorit seuraavalla askeleella sen merkitsevyys katosi. Tätä voitaneen selittää kollegoilta ja esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen suhteellisen korkealla keskinäisellä korrelaatiolla ($r = .50$), toisin sanoen heikomman selittäjän, eli esimiehiltä saadun tuen, merkitys hälveni, kun malliin lisättiin uusia selittäjiä. Kollegoilta saatu sosiaalinen tuki säilyi tilastollisesti merkitseväksi selittäjänä myös mallin kolmannella ja neljännellä askeleella. Näin ollen hypoteesi 1a sai tukea, mutta hypoteesi 1b vain osittain.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin palautumisen mekanismit eli tämän tutkimuksen moderaattorit. Palautumisen mekanismit selittivät työtehtävissä suoriutumisesta yhteensä 3,3 %, mutta vain taidonhallintakokemukset näyttäytyivät tilastollisesti merkitseväksi selittäjänä.

Taidonhallintakokemukset olivat yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen siten, että mitä enemmän työntekijä hankki taidonhallintakokemuksia vapaa-ajallaan, sitä paremmin hän suoriutui työtehtävissään. Hypoteesi 2a sai siis tukea, mutta hypoteesi 2b ei.

TAULUKKO 5. Työtehtävissä suoriutumisen selittyminen palautumisen mekanismeilla ja sosiaalisella tuella: hierarkkinen regressioanalyysi

Selittäjät	Työtehtävissä suoriutuminen				ΔR^2	R^2
	<i>B</i> askel 1	<i>B</i> askel 2	<i>B</i> askel 3	<i>B</i> askel 4		
Askel 1: Taustamuuttujat					.018***	.018***
1. Sukupuoli ¹	-.07*	-.05	-.06	-.06		
2. Koulutus ²	.07*	.09*	.08*	.08*		
3. Ikä	.00	.00	.00	.00		
4. Työtunnit / vko	.01**	.01**	.01**	.01**		
Askel 2: Sosiaalinen tuki					.045***	.063***
5. Sosiaalinen tuki kollegoilta		.10***	.10***	.10***		
6. Sosiaalinen tuki esimiehiltä		.04*	.03	.04 ^a		
Askel 3: Moderaattorit					.033***	.096***
7. Työstä irrottautuminen			.01	.01		
8. Taidonhallintakokemukset			.10***	.10***		
Askel 4: Interaktiot					.013**	.109***
9. Sosiaalinen tuki kollegoilta × työstä irrottautuminen				.02		
10. Sosiaalinen tuki kollegoilta × taidonhallintakokemukset				-.04*		
11. Sosiaalinen tuki esimiehiltä × työstä irrottautuminen				.02		
12. Sosiaalinen tuki esimiehiltä × taidonhallintakokemukset				-.02		

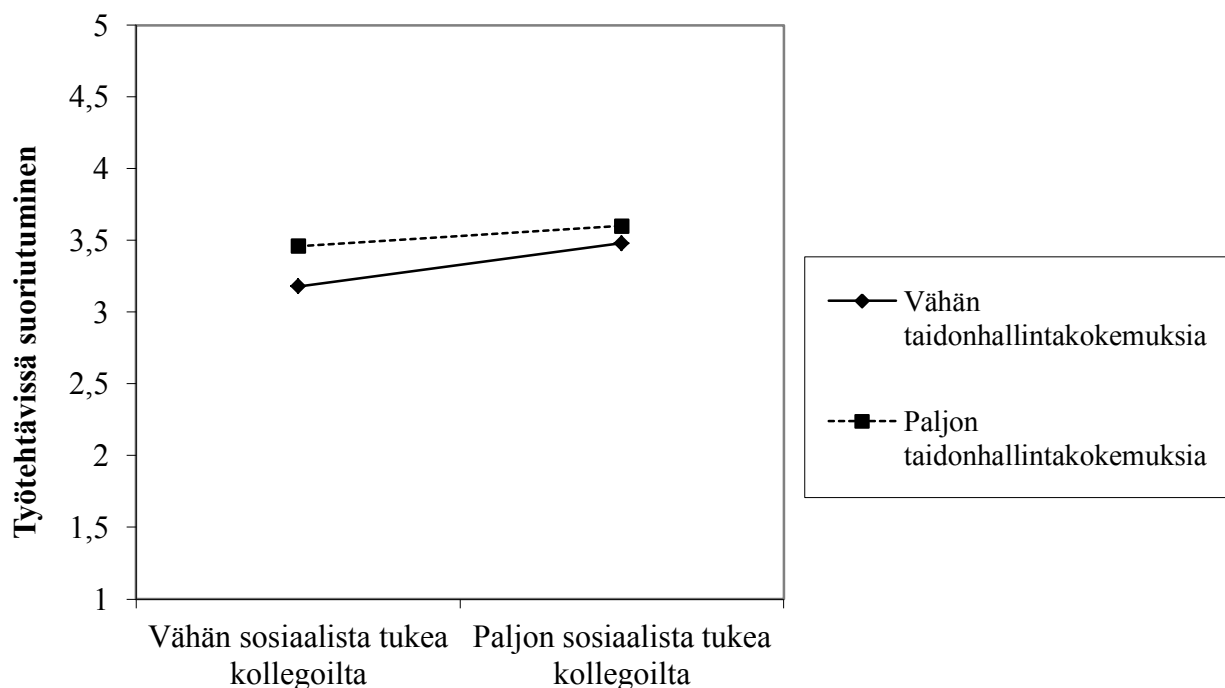
B = standardoimaton regressiokerroin, ΔR^2 = selityksasteen (R^2) muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

^a = pyöristämätön arvo .035, minkä vuoksi tilastollinen merkitsevyys ei toteudu

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Neljännellä askeleella malliin lisättiin vielä interaktiotermit. Yksi interaktiotermi (sosiaalinen tuki kollegoilta \times taidonhallintakokemukset) osoittautui tilastollisesti merkitseväksi, mikä tarkoitti, että taidonhallintakokemukset muunsivat kollegoilta saadun sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen välistä yhteyttä. Interaktiotermit lisäsivät mallin selitysstetta vielä 1,3 %:lla. Kaikkiaan taustamuuttujat, sosiaalinen tuki kollegoilta ja esimiehiltä, palautumisen mekanismit ja interaktiotermit selittivät työtehtävissä suoriutumisen vaihtelusta yhteensä 10,9 %. Työstä irrottautuminen ei toiminut muuntavana tekijänä sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen välisessä yhteydessä, joten hypoteesi 3a ei saanut tukea.



KUVIO 2. Taidonhallintakokemukset kollegoilta saadun sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen yhteyttä muuntavana tekijänä.

Taidonhallintakokemusten muuntavan vaikutuksen tulkinta on esitettyä kuviossa 2, jossa näkyy regressiosuorat vähäiselle ja suurelle määrälle taidonhallintakokemuksia, kun kollegoilta saatua sosiaalista tukea on joko vähän tai paljon. Kuviosta nähdään, että työntekijät, joilla on paljon taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla, näyttäisivät suoriutuvan ylipäänsä työtehtävissä paremmin kuin ne, joilla taidonhallintakokemukset ovat vähäisiä. Lisäksi kollegoilta saadun sosiaalisen tuen vähentyessä vähäisiä taidonhallintakokemuksia omaavien työntekijöiden työtehtävissä suoriutuminen heikkeni suhteessa enemmän kuin niiden työntekijöiden, joilla taidonhallintakokemuksia oli paljon. Tämä todettiin myös simple slope -tarkastelussa, jonka

mukaan molemmissa suorissa (vähän ja paljon taidonhallintakokemuksia) tapahtuu tilastollisesti merkitsevää muutosta tilanteiden vähän sosiaalista tukea ja paljon sosiaalista tukea välillä. Vähän taidonhallintakokemuksia raportoineiden suoran muutos ($B = .18, p < .001$) eri tilanteiden välillä on kuitenkin hiukan suurempaa kuin paljon taidonhallintakokemuksia raportoineiden suoran muutos ($B = .07, p < .001$). Näin ollen tilanteessa, jossa sosiaalista tukea kollegoilta saadaan vähän, taidonhallintakokemukset suojaavat siltä, ettei työtehtävissä suoriutuminen heikkene yhtä paljon kuin niillä, joilla taidonhallintakokemuksia on vähän. Hypoteesi 3b taidonhallintakokemusten muuntavasta roolista sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen yhteyden välillä sai siis kollegoiden tuen osalta tukea.

Työyhteisötaidot. Toisen regressioanalyysin tulokset löytyvät taulukosta 6, jossa on esitetty tulokset palautumisen mekanismien ja sosiaalisen tuen yhteyksistä työyhteisötaitoihin. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin jälleen taustamuuttujat, jotka selittivät yksinään 3,5 % työyhteisötaitojen vaihtelusta. Taustamuuttujista sukupuoli ja viikoittaiset työtunnit olivat tilastollisesti merkitseviä selittäjiä. Sukupuoli oli negatiivisesti yhteydessä työyhteisötaitoihin (naisilla paremmat taidot kuin miehillä), kun taas työtunnit olivat positiivisessa yhteydessä työyhteisötaitojen kanssa. Näin ollen tulos oli yhteneväinen korrelaatiokertoimien kanssa.

Toisella askeleella malliin lisättiin kollegoilta ja esimiehiltä saadut sosiaaliset tuet. Sosiaalinen tuki selitti yhteensä 6,9 % työyhteisötaitoista, mutta vain kollegoilta saatu sosiaalinen tuki osoittautui tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi. Mitä enemmän kollegoilta koettiin saatavan sosiaalista tukea, sitä parempia työyhteisötaitoja työntekijät raportoivat. Hypoteesi 4a kollegoiden tuen osalta sai siis tukea, mutta hypoteesi 4b esimiesten tuen osalta ei.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin moderaattorit. Palautumisen mekanismien selitysosuus työyhteisötaitoista oli yhteensä 6,2 %, ja molemmat, niin työstä irrottautuminen kuin taidonhallintakokemukset, näyttäytyivät tilastollisesti merkitsevinä selittäjinä. Taidonhallintakokemusten hankkiminen vapaa-ajalla lisäsi työntekijän työyhteisötaitoja, kun taas työstä irrottautumisen yhteys työyhteisötaitoihin oli negatiivinen. Näin ollen hypoteesi 5b sai tukea, mutta hypoteesi 5a, jossa työstä irrottautumisen oletettiin olevan positiivisessa yhteydessä työyhteisötaitoihin, ei saanut tukea. Tulosten mukaan siis vähäinen työstä irrottautuminen ja runsaat taidonhallintakokemukset vapaa-ajalla paransivat työntekijöiden työyhteisötaitoja.

Lopuksi neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit, joista yksi (sosiaalinen tuki kollegoilta \times työstä irrottautuminen) osoittautui tilastollisesti merkitseväksi. Työstä irrottautuminen muunsi kollegoilta saadun sosiaalisen tuen ja työyhteisötaitojen välistä yhteyttä. Interaktiotermit lisäsivät mallin selitysastetta 0,9 %, joten kokonaisuudessaan taustamuuttujat, sosiaalinen tuki, palautumisen mekanismit ja interaktiotermit selittivät työyhteisötaitojen vaihtelusta 17,5 %.

Taidonhallintakokemukset eivät siis muuntaneet sosiaalisen tuen ja työyhteisötaitojen välistä yhteyttä, joten hypoteesi 6b taidonhallintakokemusten muuntavasta roolista ei saanut tukea.

TAULUKKO 6. Työyhteisötaitojen selittyminen palautumisen mekanismeilla ja sosiaalisella tuella: hierarkkinen regressioanalyysi

Selittäjät	Työyhteisötaidot				ΔR^2	R^2
	<i>B</i> askel 1	<i>B</i> askel 2	<i>B</i> askel 3	<i>B</i> askel 4		
Askel 1: Taustamuuttujat					.035***	.035***
1. Sukupuoli ¹	-.14***	-.11**	-.13**	-.12**		
2. Koulutus ²	-.05	-.05	-.06	-.06		
3. Ikä	-.00	-.00	-.00	-.00		
4. Työtunnit / vko	.02***	.02***	.01***	.01***		
Askel 2: Sosiaalinen tuki					.069***	.103***
5. Sosiaalinen tuki kollegoilta		.18***	.19***	.19***		
6. Sosiaalinen tuki esimiehiltä		-.01	-.01	-.01		
Askel 3: Moderaattorit					.062***	.166***
7. Työstä irrottautuminen			-.09***	-.09***		
8. Taidonhallintakokemukset			.16***	.16***		
Askel 4: Interaktiot					.009*	.175***
9. Sosiaalinen tuki kollegoilta × työstä irrottautuminen				.04*		
10. Sosiaalinen tuki kollegoilta × taidonhallintakokemukset				-.02		
11. Sosiaalinen tuki esimiehiltä × työstä irrottautuminen				.03		
12. Sosiaalinen tuki esimiehiltä × taidonhallintakokemukset				.01		

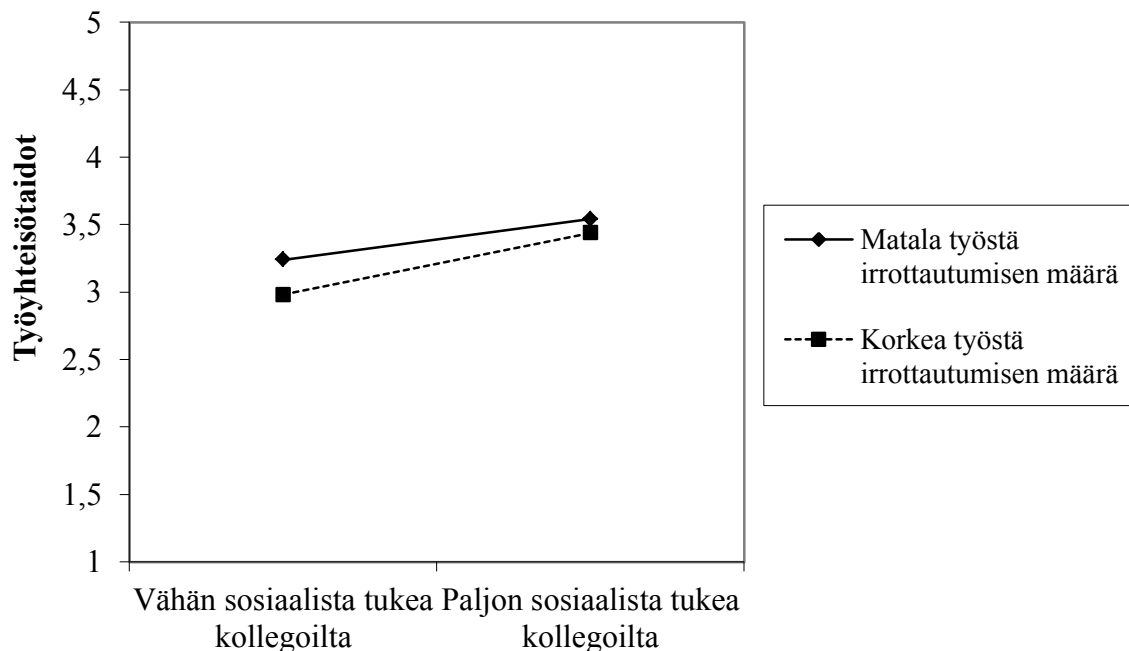
B = standardoimaton regressiokerroin, ΔR^2 = selityssasteen (R^2) muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹ 1 = nainen, 2 = mies

² 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Työstä irrottautumisen muuntavan roolin tulkinta löytyy kuvioista 3. Kuviossa on esitetty regressiosuorat matalalle ja korkealle työstä irrottautumisen määrälle, kun kollegoilta saatua sosiaalista tukea on joko vähän tai paljon. Yleisesti ottaen vähemmän työstään irrottautuvat näyttävät kuvion mukaan omaavan paremmat työyhteisötaidot verrattuna niihin, jotka irrottautuvat työstään paljon. Kuvioista nähdään myös, että kollegoilta saadun sosiaalisen tuen vähentyessä paljon työstään irrottautuvien työntekijöiden työyhteisötaidot heikkenivät suhteessa enemmän verrattuna heikosti työstään irrottautuneisiin. Myös simple slope -tarkastelut osoittivat, että molemmissa suorissa (matala / korkea työstä irrottautumisen määrä) tapahtuu tilastollisesti merkitsevää muutosta tilanteiden vähän sosiaalista tukea ja paljon sosiaalista tukea välillä. Silti paljon työstä irrottautuvien suoran muutos ($B = .25, p < .001$) eri tilanteiden välillä on hiukan suurempaa kuin vähän työstä irrottautuvien suoran muutos ($B = .14, p < .001$). Tämä siis tarkoittaa, että tilanteessa, jossa saadaan vähän sosiaalista tukea kollegoilta, vähäisempi työstä irrottautuminen suojaa siltä, etteivät työyhteisötaidot heikkene yhtä paljon kuin silloin, kun työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on runsasta. Irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä kuitenkin hypoteesin 6a vastaisesti, joten loppuen lopuksi kumpikaan hypoteeseista 6a ja 6b eivät saaneet tukea.



KUVIO 3. Työstä irrottautuminen kollegoilta saadun sosiaalisen tuen ja työyhteisötaitojen yhteyttä muuntavana tekijänä.

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää psykologisten palautumisen mekanismien (työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset) sekä työpaikalta saadun sosiaalisen tuen (kollegoilta ja esimiehiltä) yhteyksiä työntekijän työssä suoriutumiseen (työtehtävissä suoriutuminen ja työyhteisötaidot). Lisäksi tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää, voivatko palautumisen mekanismit muuntaa sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välistä yhteyttä niin, että onnistuneet työstä irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset vapaa-ajalla estäisivät työssä suoriutumista heikkenemästä silloin, kun sosiaalinen tuki työpaikalla on vähäistä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) sekä voimavarojen säilyttämisteoriaa (Hobfoll, 1998), joiden molempien pohjana on ajatus siitä, että uusien tai uudistettujen voimavarojen avulla työntekijä pystyy suoriutumaan työssään.

4.1. Tutkimuksen päätulokset

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi (*H1*) sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen positiivisesta yhteydestä sai osittain tukea. Kollegoilta saatu sosiaalinen tuki oli yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen, mutta esimiehiltä saatu tuki ei. Esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki oli kuitenkin yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen vielä ennen palautumisen mekanismien lisäämistä malliin. Niinpä myös esimiehen antamalla tuella voi olla jokin merkitys työtehtävissä suoriutumiselle, mutta muut tekijät huomioon otettaessa esimiehen tuen merkitys on vähäisempi kuin kollegoiden tuen merkitys. Sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen yhteyden voidaan siis sanoa toteutuvan työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolun sekä voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti niin, että sosiaalinen tuki toimii joko itse motivaattorina tai lisää uusia voimavaroja, joiden avulla työtehtävissä suoriudutaan. Kollegoilta saatava tuki näyttää olevan näistä kahdesta kuitenkin motivoivampaa ja antaa työntekijälle mahdollisesti enemmän voimavaroja, joita tarvitaan nimenomaan työtehtävissä suoriutumiseen.

Tulos kollegoiden tuen ja työtehtävissä suoriutumisen positiivisesta yhteydestä on yhtenevä Abu Al-Rubin (2004) ja Amarnen kollegoineen (2010) saamien tulosten kanssa, joissa nimenomaan kollegoilta saatu tuki paransi työntekijän työssä suoriutumista. Vaikka kyseisissä

tutkimuksissa työssä suoriutumista ei mitattukaan erikseen työtehtävissä suoriutumisena, tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että kollegoilta saatava sosiaalinen tuki on nimenomaan työntekijän työtehtävissä suoriutumisen kannalta tärkeää. Kollegoilta, joita yleensä on myös määrällisesti enemmän kuin esimiehiä, voi olla helpompaa saada konkreettista apua työtehtäviin, joita ei yksin ehdi tai osaa hoitaa, kun taas esimiehen tuki ei välttämättä ole yhtä helposti saatavilla. Myös Amarneh kollegoineen (2010) arvioivat, että työntekijät, jotka saivat sosiaalista tukea työtovereiltaan, kokivat avun pyytämisen työtehtäviä varten helpommaksi verrattuna niihin, jotka eivät tukea saaneet. Kollegoiden tuen ja työtehtävissä suoriutumisen positiivisesta yhteydestä huolimatta on kuitenkin muistettava, että kollegoilta ja esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki selitti vain 4,5 % työtehtävissä suoriutumisesta, kun taustatekijät oli huomioitu. Näin ollen myös muut työn voimavarat, joita ei tutkittu, kuten palautteen saanti tai työn autonomia, voivat osaltaan selittää työntekijän työtehtävissä suoriutumista (Demerouti & Bakker, 2011).

Toinen hypoteesi (*H2*) sai yhtäläillä osittaista tukea, kun taidonhallintakokemukset olivat positiivisesti yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen, mutta työstä irrottautuminen ei ollut. Taidonhallintakokemusten ja työtehtävissä suoriutumisen yhteyksiä ei ole aiemmin tutkittu, joten tämä on varhaisimpia havaintoja sille, että työntekijän työtehtävissä suoriutuminen voi parantua vapaa-ajan taidonhallintakokemusten myötä. Tulos vahvistaa voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1998) mukaisesti sen, että taidonhallintakokemusten avulla on mahdollista kartuttaa uusia voimavaroja, joiden avulla työtehtävissä voidaan suoriutua hyvin. Työstä irrottautumisen osalta oletus ei kuitenkaan toteudu. Aiempi tutkimustieto antaa viitteitä siitä, ettei työstä irrottautumisella vapaa-ajalla ole välttämättä merkitystä työtehtävissä suoriutumisen kannalta (Binnewies ym., 2009b). Vaikka työstä irrottautuminen siis parantaa työntekijän hyvinvointia (mm. Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010; Sonnentag & Fritz, 2007), se ei näyttäisi olevan suoraan yhteydessä työtehtävissä suoriutumiseen. Lisäksi palautumisen mekanismit selittivät yhdessä vain 3,3 % työtehtävissä suoriutumisesta, joten selitysaste jäi sosiaalista tukea alhaisemmaksi. Voikin olla, että sosiaalisen tuen avulla työntekijän on mahdollista saada konkreettista apua suoriutuakseen työtehtävissään, kun taas palautumisen mekanismit lisäävät yksilöllisiä voimavaroja, mutta työntekijän on silti yhä suoriuduttava työtehtävistään omin avuin.

Tutkimuksen kolmas hypoteesi (*H3*) sai osittaista tukea, kun osoittautui, että taidonhallintakokemukset muunsivat kollegoilta saadun sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen välistä yhteyttä. Toisin sanoen taidonhallintakokemukset suojasivat työtehtävissä suoriutumista heikkenemästä silloin, kun sosiaalista tukea kollegoilta saatiin keskimääräistä vähemmän. Kyseisenlaisesta muuntavasta yhteydestä ei ole aiempaa tutkimustietoa, mutta löydös tukee mm. Moreno-Jiménezin ym. (2012) ajatuksia palautumisen mekanismien muuntavasta

roolista osana työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolkua. Vastaavasti työstä irrottautumisen osalta tällaista muuntavaa vaikutusta ei kummankaan sosiaalisen tuen suhteen löydetty, eivätkä taidonhallintakokemukset muuntaneet esimiehiltä saadun sosiaalisen tuen ja työtehtävissä suoriutumisen välistä yhteyttä. Joka tapauksessa vähän sosiaalista tukea kollegoiltaan saavat työntekijät hyötyivät vapaa-ajan taidonhallintakokemuksistaan enemmän kuin paljon sosiaalista tukea kollegoiltaan saavat työntekijät. Niinpä eritoten kollegoiden sosiaalisen tuen puuttuessa taidonhallintakokemusten merkitys työtehtävissä suoriutumisen kannalta korostuu, kuten Rioli ja Savicki (2003) ovat todenneet yksilöllisten tekijöiden roolista työn voimavarojen vajeen suhteen.

Niin ikään neljäs hypoteesi (*H4*) sai osittaista tukea, kun kollegoilta saatu sosiaalinen tuki oli positiivisesti yhteydessä työyhteisötaitoihin ja esimiehiltä saatu tuki ei. Hypoteesi toteutui siis samaan tapaan osittaisena kuin ensimmäinenkin hypoteesi, ja vastasi teoriasta johdettuja olettamuksia kollegoilta saadun sosiaalisen tuen osalta. Tulos on yhtenevä Lun ym. (2010) tutkimuksen kanssa, jossa kollegoiden sosiaalinen tuki paransi työntekijän työyhteisötaitoja, vaikka kyseisessä tutkimuksessa saatiin samanlaisia positiivisia tuloksia myös esimiehen tuen osalta. Kaikkiaan kollegoilta saatu tuki vaikuttaa siis olevan myös työyhteisötaitojen osalta tärkeä voimavara. Koska työyhteisötaidot tarkoittavat toisen työntekijän työtehtävissä auttamista ja yhteisten pelisääntöjen noudattamista, on myös loogista, että kollegoilta saatu tuki edistää kyseistä toimintaa. Tästä voikin ajatella syntyvän positiivisen kehän, jossa kollegoiden tuki edistää työyhteisötaitoja ja työyhteisötaidot jo itsessään ovat osittain edelleen toisen työtoverin auttamista ja tukemista.

Vaikka aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki parantaa työntekijän työssä suoriutumista (Bhanthumnavin, 2003; Deeter-Schmelz & Ramsey, 1997; Lu ym., 2010), ei tässä tutkimuksessa yhteyttä esimiesten tuen ja työssä suoriutumisen väliltä löydetty. Kuten aiemmin todettiin, kollegoilta saatava tuki voi konkreettisemmin auttaa työntekijää tämän työtehtävissä ja toimia merkityksellisempänä motivaattorina työyhteisötaidoille verrattuna esimiehiltä saatavaan tukeen. Kollegoilta saadun tuen voidaan olettaa lisäävän enemmän esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä edelleen parantaa motivaatiota ja työssä suoriutumista kokonaisuudessaan työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolun mukaisesti (Bakker & Demerouti, 2007). Vaikka esimiehen tuella ei näyttänyt olevan suurta merkitystä työssä suoriutumiselle, on sillä aiemmin havaittu olevan merkitystä kuitenkin esimerkiksi työntekijän työn imulle, työhön sitoutumiselle ja hyvinvoinnille (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Ng & Sorensen, 2008; Väänänen ym., 2003). Kaikkiaan sosiaalinen tuki selitti työyhteisötaidoista 6,9 %, mitä voidaan pitää jo merkittävämpänä

selityssuutena verrattuna työtehtävissä suoriutumiseen kohdistuneeseen selityssuuteen. Tästä huolimatta tilaa muille selittävälle tekijöille yhä jää. Työn voimavaroista esimerkiksi työn autonomian ja ammatillisten kehittymismahdollisuuksien on todettu yhtäläillä olevan yhteydessä työyhteisötaitoihin (Bakker ym., 2004).

Viides hypoteesi (*H5*) palautumisen mekanismien ja työyhteisötaitojen yhteydestä toteutui sekin osittaisena. Vaikka molemmat palautumisen mekanismit osoittautuivat olevan yhteydessä työyhteisötaitoihin, vain taidonhallintakokemusten yhteys oli positiivinen hypoteesin mukaisesti. Taidonhallintakokemukset vapaa-ajalla näyttivät parantavan työntekijän työyhteisötaitoja voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1998) oletusten mukaisesti, mutta työstä irrottautumisen yhteys työyhteisötaitoihin oli negatiivinen. Työhön liittyvien positiivisten ajatusten on havaittu lisäävän työyhteisötaitoja (Binnewies ym., 2009b), joten täydellisen, myös positiivisista, työajatuksista irrottautumisen voitaisiin ajatella jopa heikentävän työyhteisötaitoja. Samoin Fritz ym., (2010) ovat havainneet liiallisen irrottautumisen olevan yhteydessä heikentyneisiin työyhteisötaitoihin. Irrottautuessaan vahvasti työstään vapaa-ajalla työntekijä voi irtautua täysin työyhteisöstään, jolloin myös työyhteisötaidot voivat jäädä heikommiksi. Kyse voi olla myös siitä, että täydellisesti vapaa-ajallaan irrottautuvat työntekijät eivät ole yhtä työsuuntautuneita kuin heikommin irrottautuvat, mikä voi heijastua erona heidän työyhteisötaitoissaan. Palautumisen mekanismien merkittävyys työyhteisötaitoille oli lähes yhtä suuri kuin sosiaalisen tuen, sillä ne selittivät työyhteisötaitoista 6,2 % sen jälkeen, kun taustatekijät ja sosiaalinen tuki oli huomioitu.

Tutkimuksen kuudes ja viimeinen hypoteesi (*H6*) ei saanut tukea, sillä taidonhallintakokemukset eivät muuntaneet sosiaalisen tuen ja työyhteisötaitojen yhteyttä lainkaan, ja vastaavasti työstä irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä kollegoilta saadun tuen ja työyhteisötaitojen välillä hypoteesin vastaisesti. Tämän perusteella siis vähäisempi työstä irrottautuminen näyttäisi estävän työyhteisötaitoja heikkenemästä, kun sosiaalista tukea kollegoilta saadaan vähän. Esimiesten tuen ja työyhteisötaitojen välistä yhteyttä työstä irrottautuminen ei muuntanut. Huolimatta siitä, että työstä irrottautumisen muuntava vaikutus oli hypoteesin vastainen, antaa se uutta ja hyödyllistä tietoa työstä irrottautumisen roolista. Kollegoilta saatavan sosiaalisen tuen ollessa vähäistä tai sen puuttuessa vähäisempi työstä irrottautuminen suojaa siltä, etteivät työyhteisötaidot heikkene niin paljon kuin silloin, kun työstä irrottautuminen vapaa-ajalla toimii hyvin. Tämä viittaa siis siihen, että erityisesti sosiaalisen tuen puuttuessa töistä ei välttämättä olekaan hyödyllistä irrottautua, ainakaan täysin. Kun työntekijä ei saa kollegoiltaan sosiaalista tukea ja sen lisäksi irrottautuu työstään hyvin vapaa-ajalla, voi yhteys työyhteisöön vähitellen hävitä, ja työyhteisötaidot voivat näin ollen entisestään heikentyä. Työstä irrottautumisen määrää ja laatua

olisikin tarpeellista tutkia jatkossa tarkemmin, ja näihin jatkotutkimustarpeisiin palataan vielä myöhemmin.

4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa ja arvioitaessa tulee ottaa huomioon joitakin tutkimukseen liittyviä rajoitteita. Ensinnäkin tutkimuksen vastausprosentti jäi suhteellisen alhaiseksi (37 %), ja lisäksi vastaajia jouduttiin karsimaan puuttuvien tietojen vuoksi. Vastausprosentin mataluus voi rajata vastaajia tietyn tyyppisiin henkilöihin ja osaltaan heikentää tulosten yleistettävyyttä. Valitettavasti tutkijoilla ei ollut käytettävissä tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden henkilöstötietoja, joten valikoitumista ei voitu tutkia. Toiseksi kyselytutkimus jo itsessään voi aiheuttaa vastaajien valikoitumista esimerkiksi niin, että heikoimmin työssään suoriutuvat tai huonoimmin työstään irrottautuvat jättävät vastaamatta. Toisaalta kyselyyn vastanneiden joukossa oli esimerkiksi niin työstään hyvin vapaa-ajalla irrottautuvia että irrottautumaan kykenemättömiä työntekijöitä. Niinpä mukaan saatiin toiveiden mukaisesti myös vastaajia, joilla esiintyi palautumisen ongelmia. Lisäksi on huomioitava, että suuri otoskoko edesauttaa tilastollisesti merkitsevien yhteyksien löytymistä, minkä takia saatuja tuloksia tarkasteltaessa on pidettävä mielessä niiden todellinen merkitys käytännön elämän kannalta. Toisaalta otoskoon suuruus kuitenkin lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimukseen osallistuneiden joukossa oli naisia ja eritoten iäkkäämpiä työntekijöitä jonkin verran keskimääräistä työväestöä enemmän, mutta kaikkiaan otoksen voidaan sanoa olevan siinä mielessä edustava, että se sisälsi suhteellisen tasaisesti molempia sukupuolia, kaiken ikäisiä ja koulutustaustaisia, eri alojen työntekijöitä.

Tutkimuksessa käytettiin tiedonhankintakeinona itsearviointiin perustuvaa kyselyä, mikä asettaa tulosten tarkastelulle omia rajoituksiaan. Koska itsearvioinnissa on kyse kunkin yksilön subjektiivisista arvioista, voivat omat vastaustaipumukset, tunnetila vastaushetkellä tai halu miellyttää ja siten vastata sosiaalisesti suotuisalla tavalla vääristää tuloksia. Erityisesti työssä suoriutumisen arviointi työpaikalla voi aiheuttaa taipumusta sosiaalisesti suotavaan vastaustapaan (Binnewies ym., 2009b). Niinpä jatkossa itsearvion lisäksi voitaisiin käyttää myös esimerkiksi työtoverin tai esimiehen arviota työntekijän työssä suoriutumisesta (ks. Binnewies ym., 2009b) tai puolison arviota vapaa-ajalla tapahtuvasta työstä irrottautumisesta (ks. Sonnentag & Bayer, 2005).

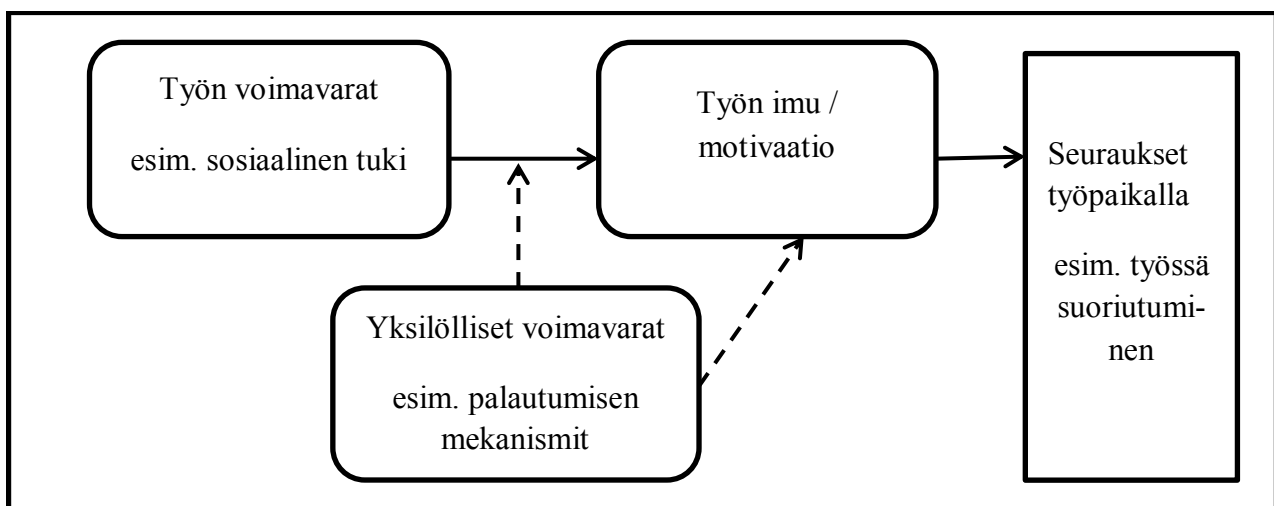
Koska tutkimuksessa käytettiin poikkileikkausasetelmaa, syy-seuraussuhteita ei ole mahdollista määrittää. Toisin sanoen ei voida olla varmoja, parantavatko sosiaalinen tuki ja

palautumisen mekanismit työssä suoriutumista vai kenties toisinpäin. Voi olla, että työssä suoriutumisen onnistuessa myös palautumisen mekanismit vapaa-ajalla toteutuvat paremmin ja sosiaalista tukea, erityisesti esimiehiltä, saadaan helpommin. Teoria kuitenkin olettaa yhteyksien esiintyvän toisin päin, ja siksi myös tässä tutkimuksessa oletetaan voimavarojen edesauttavan työssä suoriutumista eikä päinvastoin. Syy-seuraussuhteiden varmentamiseksi aiheesta tulisi jatkossa tehdä myös pitkittäistutkimuksia. Lisäksi jatkossa palautumisen mekanismeja voitaisiin tutkia laajemminkin ja ottaa mukaan kaikki Sonnentagin ja Fritzin (2007) esittämät palautumisen mekanismit. Tässä tutkimuksessa työstä irrottautumisen ja taidonhallintakokemusten tutkimiseen keskittyminen oli kuitenkin perusteltua, koska ne ovat aiemmissa tutkimuksissa olleet positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin sekä korreloineet keskenään vähäisesti (Kinnunen ym., 2011; Siltaloppi ym., 2009).

Tutkimuksen ehdottomana vahvuutena voidaan pitää sen tuomaa uutta tietoa työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolusta. Tutkimuksessa saatiin tiettävästi ensimmäisen kerran tietoa ensinnäkin taidonhallintakokemusten yhteydestä työssä suoriutumiseen, ja toiseksi palautumisen mekanismien muuntavasta roolista osana kyseisen mallin motivaatiopolkua. Tutkimustuloksia palautumisen mekanismien ja työssä suoriutumisen välisistä yhteyksistä on ylipäänsä vähän, saati tietoa palautumisen mekanismien yhdysvaikutuksista kyseisenlaisessa asetelmassa. Tämä tutkimus siis vastaa osaltaan siihen tarpeeseen, jota työn vaatimusten ja voimavarojen mallin laajennuksen osalta on esitetty (Kinnunen ym., 2011; Moreno-Jiménez ym., 2012). Myös työpaikan sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen yhteyksien tarkastelu yksityiskohtaisemmin niin kollegoiden ja esimiesten kuin myös työtehtävissä suoriutumisen ja työyhteisötaitojen osalta tuo tutkimukselle lisäarvoa. Lisäksi tutkimuksen otoksen voidaan sanoa olleen suhteellisen edustava sen ikä- sukupuoli-, koulutus- ja ammattijakaumansuhteen, samoin kuin käytettyjen mittarien voidaan olettaa mitanneen luotettavasti tutkimuksen kohteena olleita muuttujia. Esimerkiksi palautumisen mekanismeja mittaavat osiot perustuivat luotettavaksi todettuun ja tunnettuun mittariin (Kinnunen ym., 2011; Sonnentag & Fritz, 2007). Työssä suoriutumisen mittaamisessa tosin olisi parantamisen varaa, sillä molempien suoriutumisen muotojen reliabiliteetit jäivät raja-arvon (.70) alle. Kaikkiaan tutkimus antaa kuitenkin hyvän pohjan lähteä tutkimaan aihetta jatkossa lisää ja testaamaan edelleen palautumisen mekanismeja yksilöllisinä voimavaroina osana työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Se tarjoaa myös tärkeää tietoa käytännön työelämään, sillä työn voimavaroihin voi olla usein vaikeampi vaikuttaa kuin työntekijän yksilöllisiin voimavaroihin.

4.3. Teoreettinen ja käytännön anti sekä jatkotutkimuskohteet

Työn voimavarojen tutkiminen on liitetty viime vuosikymmeninä tärkeäksi osaksi työelämän tutkimusta, ja sen myötä käsitys niiden merkityksestä työntekijän työssä suoriutumiselle on alkanut levitä. Tutkimusten myötä onkin kehitetty työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolku kuvaamaan tätä työn voimavarojen ja työssä suoriutumisen yhteyden kulkua. Kuitenkin vasta viime vuosina tutkimuksissa on sivuttu sitä, että myös muut voimavarat, kuten vapaa-ajalla koettavat palautumisen mekanismit, voisivat yhtälailla edesauttaa työssä suoriutumista motivaatiopolun mukaisesti. Uusimman tutkimustiedon ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella saadaankin näyttöä siitä, että palautumisen mekanismeilla voi olla yhteyksiä työssä suoriutumiseen työn voimavarojen ohella. Jotta tutkimustuloksista pystytään varmistumaan, tarvitaan kuitenkin vielä lisää tutkimusta aiheesta.



KUVIO 4. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin laajennettu motivaatiopolku

Yksilöllisten voimavarojen, kuten juuri palautumisen mekanismien, muuntavaa roolia sosiaalisen tuen ja työssä suoriutumisen välisessä yhteydessä ei ole myöskään tiettävästi aiemmin tutkittu. Tämän tutkimuksen tulokset antavat uutta tutkimustietoa siitä, että palautumisen mekanismit voidaan nähdä tällaisina yksilöllisinä voimavaroina, jotka toimivat muuntavina tekijöinä työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolussa. Tulosten perusteella kyseisen mallin motivaatiopolkua voitaisiinkin laajentaa (ks. kuvio 4), sillä sekä taidonhallintakokemusten että työstä irrottautumisen havaittiin omaavan oman merkityksensä työssä suoriutumisen kannalta. Palautumisen mekanismien mahdollisuutta toimia tällaisessa roolissa onkin jo aiemmin nostettu esille (Moreno-Jiménez ym., 2012; Siltaloppi ym., 2009). Kuten alkuperäisessäkin mallissa

todetaan, työpaikalta saatava sosiaalinen tuki on tärkeää huomioida pyrittäessä auttamaan työntekijää suoriutumaan sekä työtehtävissään että työyhteisötaidoissaan. Tämän lisäksi voitaisiin ottaa huomioon muut yksilölliset voimavarat, jotka joko itsessään toimisivat voimavaroina tai lisäisivät voimavaroja, joita työssä suoriuduttaessa tarvitaan. Jatkossa kaikkien palautumisen mekanismien yhteyttä työssä suoriutumiseen tulisikin tutkia lisää, jotta voitaisiin varmistaa, millaisia suoria ja muuntavia yhteyksiä niillä työntekijän työssä suoriutumiseen on. On mahdollista, että eri palautumisen mekanismit toimivat eri tavalla työssä suoriutumisen suhteen, kuten tässä tutkimuksessa työstä irrottautumisesta ja taidonhallintakokemuksista havaittiin. Vaikka Sonnentag ja Fritz (2007) havaitsivat kaikkien neljän palautumisen mekanismin parantavan työntekijän hyvinvointia, vaikuttaa niiden merkitys työssä suoriutumiseen olevan erilainen. Mallin mukaisesti myös työn imun välittävää roolia tulisi jatkossa tutkia tarkemmin.

Työstä irrottautumisen merkitystä työntekijän hyvinvoinnin kannalta on korostettu useissa eri tutkimuksissa (mm. Kinnunen & Feldt, 2009; Sonnentag & Bauer, 2005; Sonnentag ym, 2008; Sonnentag & Fritz, 2007). Työelämän kannalta huomionarvoista on kuitenkin myös se, miten työstä irrottautuminen vaikuttaa työssä suoriutumiseen. Vaikka työstä irrottautumista on pidetty työntekijän kannalta välttämättömänä, ajoittain on tuotu esille myös se, mistä työajatuksista yksilön todellisuudessa olisi tarpeellista irrottautua ja kuinka paljon. Esimerkiksi myönteisillä työhön liittyvillä ajatuksilla on havaittu olevan positiivisia yhteyksiä työntekijän hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen (Binnewies ym., 2009b; Fritz & Sonnentag, 2005), ja jossain määrin työntekijöiden on havaittu hyötyvän siitä, etteivät he irrottaudu työstään (Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010). Näin ollen työstä irrottautuminen voisi olla vain kohtuullisissa määrin hyödyllistä, kuten myös Fritz ym. (2010) ehdottavat. Voikin olla, että työhön liittyviä positiivisia ajatuksia on ajoittain hyvä pitää mielessä, kun taas työn negatiiviset ajatukset ovat niitä, joista irrottautuminen on oleellisempaa. Kohtuullinen työstä irrottautuminen voisi ylläpitää hyvää työssä suoriutumista, mutta silti edistää myös työntekijän hyvinvointia. Tulevaisuudessa työstä irrottautumisen myönteistä tai kielteistä sisältöä tulisikin tarkemmin tutkia samoin kuin sen mahdollisia käyräviivaisia yhteyksiä työssä suoriutumiseen, jotta työstä irrottautumisen merkitys työelämälle kokonaisuudessaan on mahdollista ymmärtää.

Nykypäivän haastavassa ja muuttuvassa työelämässä työpaikan sisäinen sosiaalinen tuki ja työn ulkopuolisen ajan palauttavat kokemukset tulisi ottaa huomioon työntekijän työssä suoriutumisen takaamiseksi. Eritoten kollegoiden toisilleen antamaa tukea voitaisiin työpaikalla korostaa ja kannustaa työntekijöitä, esimerkiksi yhteishenkeä nostamalla, tukemaan ja auttamaan toisiaan. Kuitenkin vielä merkityksellisempää voi olla se, millä tavalla työntekijä saa voimavaroja työssä suoriutumiseen työn ulkopuolelta. Erityisesti työpaikalla, jossa sosiaalista tukea ei ole

työntekijälle saatavilla, voidaan omilla yksilöllisillä voimavaroilla kompensoida sosiaalisen tuen puutetta. Erilaisten vapaa-ajan aktiviteettien, kuten esimerkiksi yhteisen toiminnan partnerin kanssa (Hahn, Binnewies & Haun, 2012) tai vapaaehtoistyön (Mojza, Lorenz, Sonnentag, & Binnewies, 2010; Mojza, Sonnentag, & Bornemann, 2011) on havaittu auttavan sekä työstä irrottautumisessa että taidonhallintakokemusten saamisessa. Työnantajan olisi tärkeää kannustaa työntekijöitä löytämään vapaa-ajalla keinoja, joiden avulla itselleen parhaiten sopivat palautumisen mekanismit on mahdollista saavuttaa. Lisäksi palautumisen mekanismeja on mahdollista myös itse harjoitella (Hahn ym., 2011), joten pelkästään työntekijän tietoisuuden lisääminen näistä mekanismeista on tärkeää. Erilaisten koulutusten tai työyhteisön yhteisen keskustelun kautta voitaisiin kannustaa taidonhallintakokemusten ja niiden kautta oman pystyvyyden ja onnistumisen tunteiden hankkimiseen ja löytämiseen, kun taas työstä irrottautumisen kohdalla työyhteisössä olisi mahdollista pohtia, millaiset työajatuksat vapaa-aikaan sopivat ja millaiset eivät. Työstä irrottautumisessa itsensä kuuntelu on olennaista, jotta oppii tunnistamaan, mitkä työajatuksat itseään kuormittavat.

Kaikkiaan tämä tutkimus luo siis uuden laajennuksen työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolulle. Tulokset antavat vahvistusta sille, että sosiaalinen tuki työpaikalla, ja eritoten kollegoilta saatu tuki, auttaa työntekijää suoriutumaan työssään. Tämän lisäksi vapaa-ajan taidonhallintakokemusten havaittiin ensi kertaa olevan merkityksellisiä hyvän työssä suoriutumisen kannalta. Niinpä jokaisen työntekijän olisi syytä panostaa samoin kuin työnantajan kannustaa taidonhallintakokemusten hankkimiseen. Työstä irrottautumisen osalta taas onnistumisiin ja positiivisiin tuntemuksiin liittyviä työajatuksia voi omien tuntemuksiensa mukaan myös vapaa-ajalla pitää mielessään, kunhan oppii tunnistamaan itselleen sopivan tasapainon työajatuksien kuormittavuuden ja miellyttävyyden välillä. Näiden palautumisen mekanismien käyttöä on erityisen tärkeää tarkkailla tilanteessa, jossa sosiaalista tukea työpaikalla, tai mahdollisesti muitakaan voimavaroja, ei ole paljoa saatavilla. Lisää tutkimusta palautumisen mekanismien roolista työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolussa sekä niiden merkityksestä työntekijän työssä suoriutumiselle yhä tarvitaan. Voimavarojen säilyttämisen takaamiseksi tutkijat voisivat jatkossa selvittää, millaisista työajatuksista työntekijän on hyödyllistä irrottautua ja miten palautumisen mekanismeja voisi parhaiten käyttää sekä työntekijän hyvinvointia että työssä suoriutumista edistävällä tavalla.

LÄHTEET

- Abu Al-Rub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36, 73–78. doi: 10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x
- Amarneh, B. H., Abu Al-Rub, R. F., & Abu Al-Rub, N. F. (2010). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15, 391–401. doi: 10.1177/1744987109347134
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206. doi:10.1348/096317909X402596
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209–223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104. doi: 10.1002/hrm.20004
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Beal, J. D., Weiss, H. M., MacDermid, S. M., & Barros, E. (2005). An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1054–1068. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1054
- Bhanthhumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14, 79–97. doi: 10.1002/hrdq.1051
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009a). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67–93. doi: 10.1002/job.541

- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009b). Feeling Recovered and Thinking About the Good Sides of One's Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 243–256. doi: 10.1037/a0014933
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 419–441. doi: 10.1348/096317909X418049
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Teoksessa N. Schmitt, & W. C. Borman (toim.), *Personnel selection in organizations* (s. 71–98). New York: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Teoksessa M. D. Dunnette, & L. M. Hough (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology, 2. painos* (s. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2004). Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 937–950. doi: 10.1002/job.292
- Claessens, B. J. C. (2004). Perceived control of time: time management and personal effectiveness at work. *Proefschrift Technische Universiteit Eindhoven*.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*, 310–357. doi: 10.1037/0033-2909.98.2.310
- Deeter-Schmelz, D. R., & Ramsey, R. P. (1997). Considering sources and types of social support: A psychometric evaluation of the House and Wells (1978) instrument. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 17*, 49–61. doi: 10.1080/08853134.1997.10754082
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology, 37*, 1–9. doi:10.4102/sajip.v37i2.974
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*, 577–585. doi: 10.1037/0021-9010.83.4.577
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of Management, 11*, 39–53. doi: 10.1177/014920638501100304

- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 115–134. doi: 10.1037/0022-0167.51.2.157
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 187–199. doi: 10.1037/1076-8998.10.3.187
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology, 91*, 936–945. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.936
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology, 95*, 977–983. doi: 10.1037/a0019462
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 254–275. doi: 10.1006/jvbe.1998.1682
- Hahn, V. C., Binnewies, C., & Haun, S. (2012). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 288–298. doi: 10.1016/j.jvb.2011.12.004
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Mojza, E. J., & Sonnentag, S. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 202–216. doi: 10.1037/a0022169
- Hauck, E. L., Snyder, L. A., & Cox-Fuenzalida, L. (2008). Workload variability and social support: Effects on stress and performance. *Current Psychology, 27*, 112–125. doi: 10.1007/s12144-008-9026-x
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture and community: The psychology and physiology of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307–324. doi: 10.1037//1089-2680.6.4.307
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 623–643. doi: 10.1037/0022-3514.84.3.632
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: a review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance, 17*, 325–346. doi: 10.1207/s15327043hup1703_4

- Karatepe, O. M. (2012). The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: The moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36, 495–516. doi: 10.1177/1096348011413592
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen, & S. Mauno, (toim.), *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s.7–27). Tampere: Yliopistopaino.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 805–832. doi: 10.1080/1359432X.2010.524411
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C.W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 856–866. doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763
- LePine, J.A., Erez, A., & Johnson, D.E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52–65. doi: 10.1037/0021-9010.87.1.52
- Lu, L., Kao, S-F., Siu, O-L., & Lu, C-Q. (2010). Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in Greater China. *International Journal of Psychology*, 45, 294–302. doi: 10.1080/00207591003682027
- Luong, A., & Rogelberg, S. G. (2005). Meetings and more meetings: The relationship between meeting load and the daily well-being of employees. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9, 58–67. doi: 10.1037/1089-2699.9.1.58
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2013). Työolobarometri. Syksy 2012. [Verkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja; Työ ja yrittäjyys 24/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitattu 25.11.2013]. Saatavissa: https://www.tem.fi/files/37592/TEM_jul_24_2013_web_01102013.pdf. ISSN 1797-3562.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth, & H. Thierry (toim.), *Handbook of work and organizational psychology*, vol. 2: *Work psychology*, 2. painos (s. 5–33). Hove, England: Psychology press.
- Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 60–74. doi: 10.1037/a0017983
- Mojza, E. J., Sonnentag, S., & Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at

- work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 123–152. doi: 10.1348/096317910X485737
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 427–440. doi: 10.1037/a0016739
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., San-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 659–669. 10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n3.39415
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory on individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83. doi: 10.1207/s15327043hup1002_1
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Towards a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33, 243–268. doi: 10.1177/1059601107313307
- Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20, 465–478. doi: 10.1177/014920639402000208
- Pahkin, K., Vanhala, A., & Lindström, K. (2007). *Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen -QPS Nordic-ADW-Monitoring age diverse workforce*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rioli, L., & Savicki, V. (2003). Optimism and coping as moderators of the relation between work resources and burnout in information service workers. *International Journal of Stress Management*, 10, 235–252. doi: 10.1037/1072-5245.10.3.235
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Roe, R. A., Zinovieva, I. L., Dienes, E., & Ten Horn, L. A. (2000). A comparison of work motivation in Bulgaria, Hungary and the Netherlands: Test of a model. *Applied psychology: An International Review*, 49, 658–687. doi: 10.1111/1464-0597.00039
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127–139. doi: 10.1037/0022-3514.44.1.127
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. doi: 10.1002/job.248

- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology, 91*, 689–695. doi: 10.1037/0021-9010.91.3.689
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work and Stress, 23*, 330–348. doi: 10.1080/02678370903415572
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T., & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*, 877–888. doi: 10.1007/s00420-011-0672-1
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*, 653–663. doi: 10.1037/0021-9010.68.4.653
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 393–414. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). “Did you have a nice evening?” A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology, 93*, 674–684. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.674
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*, 965–976. doi: 10.1037/a0020032
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–221. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 355–365. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.005
- Staufenbiel, T., & Hartz, C. (2000). Organizational citizenship behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica, 46*, 73–83. doi: 10.1026//0012-1924.46.2.73

- Veldhoven, M. van, & Meijman, T. F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid* (VBBA). Amsterdam: NIA.
- Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 428–440. doi: 10.1037/1076-8998.5.4.428
- Väänänen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiró, J. M. (2003). Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Social Science and Medicine*, 57, 807–824. doi: 10.1016/S0277-9536(02)00450-1
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (toim.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 392–412). New York: Russell Sage Foundation.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601–617. doi: 10.1177/014920639101700305
- Wills, T. A., & Shinar, O. (2000). Measuring perceived and received social support. Teoksessa S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (toim.), *Social support measurement and intervention*, (s. 86–135). New York: Oxford.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84–94. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.84
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121